Travail Canada Labour Canada

# LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

## au Canada

ÉDITION DE 1991

# LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE RELATIONS INDUSTRIELLES AU CANADA

91-03526/

Publié sous l'autorité du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Also available in English under the title Industrial Relations Legislation in Canada

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada - Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue L31-79/1991F
ISBN 0-660-93094-3

Imprimé au Canada

## TABLE DES MATIÈRES


Notes de la rédaction ..... ii

Champs de compétence du gouvernement fédéral et des provinces ..... iii

Dispositions importantes en matière de relations industrielles ..... 1

- Fédéral ..... 2
- Alberta ..... 7
- Colombie-Britannique ..... 13
- Île-du-Prince-Édouard ..... 20
- Manitoba ..... 25
- Nouveau-Brunswick ..... 32
- Nouvelle-Écosse ..... 37
- Ontario ..... 41
- Québec ..... 47
- Saskatchewan ..... 54
- Terre-Neuve ..... 58

Dispositions sur le changement technologique ..... 63

# NOTES DE LA RÉDACTION

Ce document comprend deux parties. Dans la première partie, on résume sous forme de tableaux les principales dispositions législatives établies par les diverses autorités compétentes au Canada en matière de relations industrielles. Ceci comprend notamment les dispositions sur l'accréditation des syndicats, l'intervention gouvernementale au cours de négociations infructueuses, les exigences relatives aux grèves légales, les votes de grève, les clauses touchant l'utilisation de remplaçants durant une grève et la législation ayant trait au versement des cotisations syndicales. La deuxième partie contient une description narrative des lois qui traitent du changement technologique au palier fédéral et dans certaines provinces.

La législation étudiée dans ce rapport s'applique aux travailleurs en général et ne comprend pas les dispositions législatives particulières qui s'appliquent souvent aux travailleurs œuvrant dans l'industrie de la construction ainsi qu'aux employés des secteurs public et parapublic, tels que les fonctionnaires, les enseignants, les employés d'hôpitaux, les policiers et les pompiers.

**Le présent document ne prétend pas se substituer aux lois pertinentes. Il n'est préparé que pour la commodité du lecteur et n'a aucune valeur officielle. Il est donc recommandé de consulter les textes de loi dont il est fait mention dans ce document.**

# CHAMPS DE COMPÉTENCE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL ET DES PROVINCES

En vertu de la Constitution canadienne, la législation du travail relève principalement des provinces. Cependant, le gouvernement fédéral assume la gestion des affaires du travail dans les secteurs d'activité suivants :

1) les ouvrages et entreprises ayant un caractère interprovincial ou international, par exemple, les chemins de fer, le transport par autobus, le transport par camion, les pipelines, les bacs transbordeurs, les tunnels, les ponts, les canaux ainsi que les réseaux de télégraphe, de téléphone et de câble;

2) le transport maritime extra-provincial et les services connexes comme l'arrimage et le débardage;

3) le transport aérien, les aéronefs et les aéroports;

4) la radiodiffusion et la télévision;

5) les banques;

6) les ouvrages déclarés par le Parlement être à l'avantage général du Canada ou à celui de deux provinces ou plus, comme les élévateurs à grain et l'extraction et la transformation de l'uranium; et

7) certaines sociétés fédérales de la Couronne.

En ce qui a trait au Yukon et aux Territoires du Nord-Ouest, le Parlement du Canada a adopté une loi qui leur confère le pouvoir de légiférer sur les questions du travail qui ne sont pas du ressort du gouvernement fédéral. Ainsi, les administrations territoriales ont essentiellement les mêmes pouvoirs législatifs que les gouvernements des provinces en matière de législation du travail. Cependant, à ce jour, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest n'ont pas adopté de lois régissant les relations industrielles dans le secteur privé. Pour cette raison, la loi qui s'applique dans ce domaine est celle du gouvernement fédéral, soit le Code canadien du travail (Partie I).

# DISPOSITIONS IMPORTANTES EN MATIÈRE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

*(le 1er décembre 1990 )*

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 24(2)*a*).

***Syndicat accrédité, mais aucune convention en vigueur***

Après l'expiration des 12 mois qui suivent la date d'accréditation, ou plus tôt, si le Conseil* y consent. Art. 24(2)*b*).

***Convention en vigueur*** (trois ans ou moins)

Au cours des trois derniers mois d'application de la convention. Art. 24(2)c).

***Convention en vigueur*** (plus de trois ans)

Durant les 34e, 35e et 36e mois d'application de la convention, et par la suite pendant la période de trois mois qui précède la fin de chaque année d'application de la convention au-delà de la troisième année, ou après le début des trois derniers mois d'application de la convention. Art. 24(2)*d*).

***Pendant une grève ou un lock-out***

Aucune demande d'accréditation ne peut être présentée au cours des six premiers mois d'une grève légale ou d'un lock-out, sauf avec le consentement du Conseil. Art.24(3).

***Lorsqu'une demande est refusée***

Aucune demande ultérieure provenant du même syndicat pour la même unité ou pour une unité essentiellement la même ne peut être présentée pendant six mois, à moins que le Conseil n'abrège cette période. Art. 31 (Règl.).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un groupe de deux employés ou plus. Art. 3(1).

Le Conseil détermine l'unité qui, à son avis, est habilitée à négocier collectivement et peut, à cette fin, inclure ou exclure des employés et trancher la question de savoir si un groupe d'employés constitue une unité. Art. 16 p), 27(1), (2).

***Professionnels***

Le Conseil décide qu'une unité habilitée à négocier collectivement est une unité regroupant exclusivement des professionnels à moins qu'une telle unité ne soit pas pour d'autres raisons habilitée à négocier collectivement. Il peut de plus décider que des professionnels appartenant à des professions différentes ou des personnes exerçant les fonctions d'un professionnel mais n'ayant pas les qualifications requises soient inclus dans l'unité. Art. 27(3),(4).

***Employés de surveillance***

Le Conseil peut décider de l'habilité d'une unité, qui regroupe ou comprend des employés surveillant d'autres employés, à négocier collectivement. Art. 27(5).

***Constables privés***

Le Conseil ne doit pas inclure un constable privé dans une unité regroupant d'autres employés. Art.27(6).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Le Conseil accrédite un syndicat lorsqu'il est d'avis que la majorité des employés de l'unité veut que ce syndicat les représente à titre d'agent négociateur. Art. 28.

Le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation aux fins de vérifier les voeux des employés. Art. 29(1).

Le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation quand un syndicat demande son accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'aucun autre syndicat ne représente à ce titre, et que le Conseil est convaincu que 35 % au moins et 50 % au plus des employés de l'unité sont membres du syndicat. Art. 29(2).

La tenue d'un scrutin de représentation ordonné par le Conseil s'effectue sous sa surveillance, et celui-ci définit quels sont les employés qui ont droit de vote. Art. 30(1).

Le résultat d'un scrutin de représentation est déterminé d'après le vote de la majorité des employés qui y ont participé. Art. 31(1).

Si moins de 35 % des employés admis à voter l'ont fait, le scrutin de représentation est nul. Art. 31(2).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

***Convention collective en vigueur***

Même moment que pour la demande d'accréditation, à moins que le Conseil ne consente à ce que la demande soit présentée à un autre moment. Art. 38(2)*a*).

***Aucune convention en vigueur***

Un an après la date d'accréditation. Art. 38(2)*b*).

***Pendant une grève ou un lock-out***

Aucune demande ne peut être présentée au cours des six premiers mois d'une grève légale ou d'un lock-out, à moins que le Conseil n'y consente. Art. 38(5).

***Critères***

La majorité des employés de l'unité ne souhaitent plus que l'agent négociateur les représente. Un scrutin de représentation peut être tenu si le Conseil l'estime approprié. Lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur, le Conseil ne révoque l'accréditation que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable pour en conclure une. Art. 39.

L'accréditation a été obtenue frauduleusement (la demande peut alors être présentée en tout temps par un employé, un employeur ou un syndicat concerné). Art. 40.

* Le terme « Conseil » désigne le Conseil canadien des relations du travail.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| | ***Secteur du débardage et autres secteurs***<br><br>Le Conseil peut décider que les employés de deux employeurs ou plus dans le secteur du débardage, ou dans un secteur et une région géographique désignés sur sa recommandation par le gouverneur en conseil, constituent une unité habilitée à négocier collectivement. Art. 34(1).<br><br>Le Conseil ne peut faire une recommandation concernant la désignation d'un secteur dans une région géographique déterminée que si, après enquête, il est convaincu que les employeurs en cause recrutent leurs employés au sein d'un groupe d'employés dont les membres sont engagés, à l'occasion, par tous ces employeurs ou une partie d'entre eux. Art. 34(2). | | |

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS



## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 48.

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut, dans les trois mois précédant la date d'expiration de la convention ou dans un délai plus long qui peut y être stipulé, mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 49(1).

***Obligation statutaire***

Les négociations doivent être entamées de bonne foi dans les 20 jours qui suivent celui où la mise en demeure a été faite, à moins que les parties ne conviennent d'un autre délai. Art. 50.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

Tant que les parties n'ont pas acquis le droit de grève ou de lock-out, l'employeur ne peut modifier les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier. Art. 50.

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

De sa propre initiative, ou dans les 15 jours qui suivent la réception d'un avis écrit de l'une des parties lui faisant savoir que les négociations n'ont pas commencé ou que l'on ne peut en arriver à un accord, le Ministre peut :

- décider de ne pas nommer de conciliateur ni de commissaire-conciliateur et de ne pas établir de commission de conciliation. Art. 72.
- nommer un **conciliateur**. Art. 72.
- de nommer un **commissaire-conciliateur**. Art. 72.
- d'établir une **commission de conciliation**. Art. 72, 82.

Rapport est fait au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 73.

Si le conciliateur échoue, le Ministre doit, dans les 15 jours de la réception du rapport, décider...

- de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ni d'établir une commission de conciliation. Art. 74.
- de nommer un commissaire-conciliateur ou d'établir une commission de conciliation. Art. 74, 82.

Rapport est fait au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 76.

Le rapport est immédiatement mis à la disposition des parties et peut être rendu public par le Ministre. Art. 78.

Les parties peuvent convenir à l'avance que le rapport du commissaire ou de la commission deviendra exécutoire. Art. 79.

sept jours après réception de l'avis d'une telle action... (art. 89)

les parties peuvent déclarer une grève ou un lock-out. Art. 89.

sept jours après que le Ministre a mis le rapport à la disposition des parties... (art. 89)

**Première convention**

Après que les exigences reliées à la grève ou au lock-out ont été respectées, le Ministre peut ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend. Art. 80.

- Le Conseil décide de ne pas régler le différend. Les parties continuent de pouvoir faire la grève ou imposer un lock-out.
- Le Conseil décide de régler les modalités de la première convention qui lie les parties durant une année. Art. 80.

Les parties peuvent, d'un commun accord, modifier les modalités de la convention. Art. 80.

**Le Ministre peut à tout moment, soit sur demande, soit de sa propre initiative, nommer un médiateur. Art. 105.**

**Le Ministre peut, s'il le juge opportun, établir une commission d'enquête industrielle chargée d'enquêter et de faire rapport sur tout conflit, différend ou question touchant les relations industrielles. Art. 108.**

# EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

Fédéral

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Une convention collective lie les parties jusqu'à ce que les exigences reliées à une grève légale ou à un lock-out légal soient respectées. Art. 50, 67(4).

La grève est interdite à moins que :

*a)* l'une ou l'autre partie ait adressé une mise en demeure de négocier collectivement;

*b)* et que les parties aient omis de négocier collectivement dans les 20 jours qui suivent celui où la mise en demeure a été faite ou qu'elles aient négocié sans succès;

*c)* et que le Ministre ait reçu un avis donné par l'une des parties au différend l'informant de l'échec à parvenir à un accord ou qu'il ait pris une mesure de sa propre initiative;

*d)* et que sept jours se soient écoulés à partir de la date à laquelle le Ministre;

a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur ou encore, d'établir une commission de conciliation en vertu de l'article 72;

ou a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de commissaire-conciliateur ou d'établir une commission de conciliation en vertu de l'article 74;

ou a mis à la disposition des parties au différend le rapport d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Art. 89(1).

Nul employé ne peut participer à une grève, sauf s'il est membre d'une unité de négociation pour laquelle une mise en demeure de négocier collectivement a été adressée et si les exigences énumérées plus haut ont été respectées. Art. 89(2).

***Grèves au cours d'une période où le Parlement est dissous***

Quand une grève se produit ou risque de se produire au cours de la période qui suit la dissolution du Parlement lors d'une élection générale et que, de l'avis du gouverneur en conseil, cette grève est ou serait préjudiciable à l'intérêt national, le gouverneur en conseil peut reporter toute action de grève jusqu'à 21 jours après la date fixée pour le retour des brefs. Art. 90(1).

## VOTE DE GRÈVE

La loi ne requiert pas un vote de grève.

## PROTECTION POUR LES GRÉVISTES ET LES NON-GRÉVISTES

Nul employeur ou représentant d'un employeur ne peut refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne, prendre des mesures discriminatoires contre elle en ce qui concerne un emploi ou une condition d'emploi, ou user de menaces ou prendre des mesures disciplinaires à son endroit parce qu'elle a participé à une grève légale. Art. 94(3)*a*).

Nul employeur ou représentant d'un employeur ne peut suspendre ou renvoyer un employé, prendre contre lui des mesures disciplinaires, ou lui imposer une peine quelconque en raison de son refus de s'acquitter de l'ensemble ou d'une partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève ou qui est touché par un lock-out légal. Art. 94(3)*c*).

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

### AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Un syndicat ou un représentant syndical ne peut agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou encore de mauvaise foi envers tout employé de l'unité de négociation quant à ses droits dans le cadre de la convention collective à laquelle il est assujetti. Art. 37.

***Bureaux d'embauchage***

Lorsqu'il s'occupe de présenter des personnes en quête d'un emploi à un employeur conformément à une convention collective, un syndicat doit appliquer de façon juste et non discriminatoire des règles qu'il est tenu d'établir à ce sujet et d'afficher. Art. 69.

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ou un représentant syndical ne peut exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé parce que celui-ci a été exclu définitivement ou temporairement du syndicat pour une raison autre que le défaut de payer des cotisations périodiques, contributions et droits d'adhésion que tous les membres sont uniformément tenus de payer pour adhérer ou rester membres du syndicat. Art. 95(e).

### EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

À la demande du syndicat concerné, la convention collective doit prévoir une disposition obligeant l'employeur à déduire le montant de la cotisation normale du salaire de chaque employé de l'unité, qu'il soit membre du syndicat ou non, et à remettre la somme au syndicat sans délai. Lorsqu'un employé n'est pas membre du syndicat, la cotisation syndicale normale ne comprend pas les prélèvements en vertu d'avantages qui profitent seulement aux membres du syndicat. Art. 70.

Le Conseil peut exempter les personnes qui s'y objectent pour des motifs religieux d'être assujetties à une telle disposition ou à l'exigence de faire partie du syndicat pour conserver un emploi, en autant que le montant de leur cotisation syndicale normale soit versé à un organisme de charité enregistré. L'employé et le syndicat s'entendent sur le choix d'un organisme ou, faute d'entente, le Conseil peut en désigner un. Art. 70.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Après le dépôt des statuts et autres documents***

Aucune demande ne peut être présentée jusqu'à ce qu'au moins 60 jours se soient écoulés depuis que le syndicat requérant a déposé auprès de la Commission ses statuts, règlements et autres documents connexes, à moins que la Commission* ne donne son assentiment. Art. 35(1).

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 35(2)*a*).

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur***

À tout moment après l'expiration des 10 mois qui suivent la date d'accréditation. Art. 35(2)*b*).

***Convention en vigueur*** (deux ans ou moins)

Au cours des deux mois précédant l'expiration de la convention. Art. 35(2)*d*).

***Convention en vigueur*** (plus de deux ans)

a) Au cours des 11e ou 12e mois de la deuxième année d'application ou de toute année ultérieure, mais au moins 10 mois avant l'expiration, ou

b) au cours des deux mois précédant l'expiration de la convention. Art. 35(2)*e*),(3).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » s'entend de tout groupe de salariés d'un employeur. Art. 1(1)*y*).

La Commission a le pouvoir de décider si un groupe de salariés constitue une unité habilitée à négocier collectivement et si une personne est comprise dans l'unité ou en est exclue. Art. 11(3).

La Commission peut également modifier la description d'une unité proposée par le syndicat, inclure des salariés dans l'unité ou en exclure et prendre toute autre mesure qu'elle juge appropriée si elle est d'avis que l'unité modifiée est raisonnablement semblable à celle qui a été proposée et est habilitée à négocier collectivement. Art. 33(1).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Le syndicat qui demande l'accréditation doit faire la preuve, à la satisfaction de la Commission, qu'il a obtenu le soutien d'au moins 40% des salariés compris dans l'unité et que ceux-ci :

a) sont membres en règle du syndicat,

b) ont fait une demande d'adhésion et payé personnellement au moins deux dollars dans les 90 jours qui précèdent la demande, ou

c) ont exprimé par écrit leur choix du syndicat à titre d'agent négociateur dans les 90 jours qui précèdent la demande. Art. 31.

Avant d'accorder l'accréditation, la Commission doit s'assurer que les salariés compris dans l'unité qu'elle considère habilitée à négocier collectivement ont voté lors d'un scrutin de représentation secret et que la majorité des voix est en faveur du choix du syndicat à titre d'agent négociateur. Art. 14(2),16(2),32(1),56(1).

La Commission doit faire enquête, étudier une demande d'accréditation et procéder à tout vote de représentation dans les plus brefs délais. Art. 32(3).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Une demande peut être présentée par le syndicat, les salariés compris dans l'unité ou par l'employeur ou l'ancien employeur auquel les droits de négociation s'appliquent. Art. 49(1).

Si une demande est présentée par les salariés, ceux-ci doivent faire la preuve, à la satisfaction de la Commission, qu'au moment où elle est présentée au moins 40 % des salariés compris dans l'unité ont exprimé par écrit leur appui à la demande de révocation. Art. 49(2).

***Moment où la demande peut être présentée***

Un syndicat peut présenter une demande à tout moment si aucune convention collective n'est en vigueur. En ce qui concerne les salariés, ils peuvent présenter une demande au même moment que lors de la demande d'accréditation. Art. 50.

Un employeur ou un ancien employeur ne peut présenter une demande que lorsqu'il n'y a pas eu de négociations collectives pendant au moins les trois ans qui ont suivi l'accréditation, à condition qu'aucune convention n'ait été conclue ou, dans le cas contraire, pendant au moins les trois ans qui suivent la première date fixée pour l'expiration de la convention. Art. 50(5).

Lorsqu'une demande a été refusée ou retirée, aucune demande semblable ou substantiellement semblable ne peut être présentée dans les 90 jours qui suivent, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Art. 55.

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)

Alberta

| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| ***Lorsque l'accréditation est revue par le tribunal***<br><br>À tout moment après l'expiration des 10 mois qui suivent la date de la disposition finale, à moins que le tribunal n'infirme la décision de la Commission d'accréditer l'agent négociateur. Art. 35(2)c).<br><br>***Lorsqu'il y a grève légale ou lock-out***<br><br>Aucune demande ne peut être présentée sans le consentement de la Commission. Art.35(1).<br><br>***Lorsque la demande est refusée ou retirée***<br><br>Aucune demande semblable ou substantiellement semblable ne peut être présentée dans les 90 jours qui suivent, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Art. 55.<br><br>***Lorsqu'une accréditation est révoquée***<br><br>Aucune demande semblable provenant de l'agent négociateur pour la même unité ou pour une unité essentiellement la même ne peut être présentée pendant six mois. Art. 52(2). | | | ***Critères***<br><br>L'accréditation est révoquée lorsque la Commission estime que:<br><br>a) dans le cas d'une demande présentée par l'employeur ou par des employés de l'unité, un scrutin de représentation démontre que la majorité des voix est en faveur de la révocation;<br><br>b) ou dans le cas d'une demande présentée par un ancien employeur, il n'y a pas eu de salariés dans une unité de négociation depuis au moins trois ans ou l'agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation;<br><br>c) et le droit du syndicat de négocier devrait être révoqué. Art. 16(2), 51(1),52(1), 56(1).<br><br>La Commission peut à tout moment signifier son intention de révoquer l'accréditation, et elle peut le faire si aucune objection n'est présentée dans les 60 jours. Art. 53(1),(2).<br><br>La Commission doit faire enquête, étudier une demande de révocation et procéder à tout vote de représentation dans les plus brefs délais. Art. 51(3). |

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 57(1).

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut, dans un délai de 60 jours au moins et de 120 jours au plus avant la fin de la période d'application de la convention, ou dans un délai plus long qui peut y être stipulé, mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 57(2).

***Obligations statutaires***

Les négociations doivent être entamées de bonne foi dans les 30 jours qui suivent celui où la mise en demeure a été présentée. Art. 58(1).

Les parties doivent soumettre des offres dans les 15 jours qui suivent leur première rencontre ou dans un délai plus long dont elles conviennent. Art. 58(2).

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés ou de l'agent négociateur. Cependant, des modifications peuvent être effectuées si elles sont en accord avec une coutume ou pratique établie de l'employeur, si elles ont l'assentiment de l'agent négociateur ou si elles sont prévues par une convention collective qui est en vigueur. Ce gel s'applique :

a) jusqu'à 30 jours après l'accréditation;
b) si une mise en demeure de négocier est présentée durant cette période de 30 jours, jusqu'à 60 jours après la date de la mise en demeure;
c) ou, si la mise en demeure de négocier a été donnée pendant la durée d'une convention collective, jusqu'à ce qu'une grève légale ou un lock-out ait lieu ou que les droits de négociation soient abrogés. Art. 145.

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

*(voir la page suivante)*

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)



## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

**Situations d'urgence***

Le Ministre peut rencontrer les parties et faire rapport au lieutenant-gouverneur en conseil. Art. 110(2).

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut ordonner des mesures d'urgence lorsque, à son avis, il y a ou il pourrait y avoir urgence dans des situations où (1) des dommages à la santé ou à la propriété découlent d'un arrêt ou d'une diminution de services d'utilité publique ou de santé ou (2) des préjudices excessifs sont causés à des personnes qui ne sont pas mêlées au différend. Art. 110(1).

Toute grève ou tout lock-out devient illégal après la date fixée dans l'ordonnance et le Ministre établit une procédure de règlement. Art. 110(3),(5).

Il peut établir un tribunal d'urgence publique pour régler le différend. Art. 111(1).

Après enquête, si aucun règlement n'est survenu à la date fixée par le Ministre, le tribunal rend une sentence sans appel sur les questions en litige. Art. 111(2),(3).

**Suite à la mise en demeure de négocier, l'une des parties peut (ou les deux ensemble peuvent) en tout temps demander au directeur des Services de médiation de nommer un médiateur qui les aidera de façon informelle au cours des négociations. Art. 62.**

À la demande de l'une des parties ou des deux parties conjointement, le directeur des Services de médiation peut nommer un **médiateur**. Également, le Ministre peut exiger que le directeur nomme un médiateur. Art. 63(1),(2).

S'il n'y a pas de règlement dans les 14 jours de la nomination ou de l'annonce du résultat d'un vote sur la dernière offre, selon la dernière de ces éventualités (ou au cours d'un délai plus long convenu entre les parties ou fixé par le directeur), le médiateur doit prendre l'une des mesures suivantes:

- aviser les parties qu'il ne fera pas de recommandations. Art. 63(5)
- soumettre des recommandations que les parties doivent accepter ou rejeter dans un délai précis. Art. 63(5).
  - Si les recommandations sont acceptées par les deux parties, celles-ci doivent en aviser le médiateur. Elles sont alors liées par les recommandations. Art. 64(1).
  - Si les recommandations sont rejetées, chacune des parties doit en aviser le médiateur. Art. 64(2)
  - Si l'une des parties accepte les recommandations dans le délai fixé par le médiateur, cette partie peut demander à la Commission de surveiller un vote de l'autre partie concernant l'acceptation ou le rejet. Art. 64(3).
    - S'il y a un vote et que la majorité des votants de même que l'autre partie acceptent les recommandations, les parties sont liées par ces recommandations. Art. 68(3).

À la suite d'une trêve de 14 jours suivant l'avis... [art. 63(6)]

À la suite d'une trêve de 14 jours suivant la date fixée par le médiateur pour l'acceptation ou le rejet des recommandations ou, si celles-ci font l'objet d'un scrutin, suivant toute date ultérieure à laquelle les parties sont informées du résultat... [art. 63(6)]

et à la suite d'un avis de 72 heures donné à l'autre partie, les parties peuvent déclarer une grève ou un lock-out lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 71,76, 88.

Le Ministre peut établir une **commission d'enquête**. Art. 103(1).

S'il n'y a pas de règlement dans les 20 jours (possibilité de prolongation du délai), la commission émet des recommandations et les soumet au Ministre. Elle peut également indiquer ce que, à son avis, chacune des parties devrait faire. Art. 104.

Le Ministre informe immédiatement les parties des recommandations de la commission. Art. 104.

Quand, dans les dix jours après les avoir reçues (ou après qu'elles aient été clarifiées par la commission d'enquête), une partie n'informe pas le Ministre qu'elle accepte les recommandations de la commission, les personnes représentées par la partie voteront à leur sujet sous la surveillance de la Commission. Art. 105(2).

- Si les parties acceptent les recommandations, ou s'il y a un vote et que la majorité des votants de même que l'autre partie sont en faveur des recommandations, elles deviennent exécutoires. Art. 105(1),(4).

Si un médiateur a déjà été nommé en vertu de l'article 63 et que la trêve de 14 jours a expiré, dix jours après avoir reçu les recommandations de la commission d'enquête ou 72 heures après que la Commission a informé les parties du résultat d'un scrutin portant sur ces recommandations ... [art. 103(3)]

Les parties peuvent convenir par écrit de référer les questions en litige à un **conseil d'arbitrage**. Elles doivent alors en informer le Ministre. Si le conseil est incapable d'amener un règlement, il rend une décision exécutoire. Art. 91,93.

Si on ne peut s'entendre sur un conseil d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut en aviser le Ministre qui leur ordonnera d'effectuer la ou les nominations requises. Si nécessaire, le Ministre pourra agir de sa propre initiative. Art. 92.

**En tout temps après que des offres ont été présentées, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission de surveiller un vote portant sur sa dernière offre. Un tel scrutin ne peut être demandé qu'une fois au cours d'un même conflit. Si la majorité des votants acceptent l'offre, les parties sont liées par elle. Art. 67,68(3).**

**Le Ministre peut établir une commission d'enquête après le début de la grève ou du lock-out. Ceci ne porte pas atteinte au droit de déclarer ou poursuivre une grève ou un lock-out. Art. 103, 108.**

*Ces dispositions peuvent s'appliquer avant ou après un arrêt de travail.

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite à moins:

a) que la convention collective n'ait expiré;

b) qu'un vote de grève surveillé par la Commission n'ait démontré que la majorité des salariés est en faveur de la grève;

c) que le résultat du vote de grève ne soit transmis à la Commission, et que le vote ne demeure valide;

d) qu'un avis de grève n'ait été donné;

e) et que la grève ne commence à la date, à l'heure et au lieu indiqués dans l'avis ou dans la modification de l'avis, s'il y a eu accord quant à cette modification et que cela est permis par la loi. Art. 71,103(3).

En outre, dans le cas où une commission d'enquête a été établie avant une grève ou un lock-out, aucune grève ne peut avoir lieu avant qu'au moins dix jours ne se soient écoulés après que le Ministre a envoyé aux parties un avis les informant des recommandations de la commission, ou qu'au moins 72 heures ne se soient écoulées depuis que la Commission des relations du travail a informé les parties du résultat de tout vote sur l'acceptation ou le refus. Art. 71,103(3).

***Avis de grève***

Le syndicat doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins 72 heures relativement à la date, à l'heure et au lieu prévus pour le début de la grève. De plus, il doit immédiatement après faire parvenir le même avis au médiateur nommé en vertu de l'article 63. Art. 76(1).

Un avis de grève devient caduc lorsqu'une grève ne se déclare pas à la date, à l'heure et au lieu prévus dans l'avis ou dans une modification approuvée par les parties. Il faut alors signifier un nouvel avis de grève avant tout arrêt de travail. Art 77,78.

***Durée d'une grève***

Une grève est réputée se terminer deux ans après avoir été déclarée. Art. 88.

## VOTE DE GRÈVE

Un vote de grève tenu sous la surveillance de la Commission est obligatoire. Art.71.

La Commission ne surveillera un vote de grève que si:

a) la convention collective a expiré;

b) un médiateur a été nommé de façon officielle en vertu de l'article 63;

c) et la trêve de 14 jours précédant une grève ou un lock-out a expiré. Art. 73(2),(3).

La majorité des personnes qui votent déterminent le résultat d'un vote de grève. Art. 74(3).

Toute question relative à un vote de grève est soumise à la décision de la Commission et cette décision est sans appel. Art. 74(4).

Si aucune grève ne survient dans les 120 jours qui suivent le vote de grève, le vote devient caduc et il ne peut y avoir grève à moins qu'un nouveau vote ne soit tenu en conformité avec le Code. Art.75(1).

Un vote de grève n'est pas permis après que deux années se sont écoulées depuis la fin de la période de trêve de 14 jours. Lorsqu'une telle interdiction est en vigueur, le différend est réputé ne plus exister. Art. 75(2),(3).

## REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Lorsqu'une grève ou un lock-out se termine à la suite d'un règlement ou de la révocation du droit de négocier, ou lorsque deux années se sont écoulées depuis le début de l'arrêt de travail, tout employé dont la relation avec l'employeur n'a pas pris fin légalement peut demander à celui-ci de retourner au travail et d'avoir priorité sur tout employé engagé comme remplaçant. La demande de réintégration doit se faire par écrit dans les 14 jours de la date à laquelle l'employé apprend que la grève ou le lock-out est terminé (mais pas plus de 30 jours après la fin de la grève ou du lock-out), ou la demande doit être faite immédiatement si l'arrêt de travail prend fin après deux ans. Lorsque l'employeur poursuit ou reprend ses activités et que le genre de travail accompli par l'employé continue, l'employeur doit réintégrer l'employé. Si aucune convention collective n'est en vigueur, la réintégration doit s'effectuer conformément aux modalités convenues entre l'employeur et l'employé, sans qu'il y ait discrimination due à l'exercice d'un droit. Art. 88.

Nul employeur ou représentant de l'employeur ne peut suspendre ou renvoyer un employé, prendre contre lui des mesures disciplinaires ou lui imposer une peine quelconque en raison de son refus de s'acquitter de tout ou d'une partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève. Art. 147*f*).

Il est interdit à un employeur et à son représentant d'avoir recours (ou de permettre d'avoir recours) aux services d'une personne ou d'une organisation non touchée par un conflit de travail dans le but principal, de l'avis de la Commission, d'empêcher des activités légales liées à une grève ou à un lock-out ou de faire obstacle à de telles activités. Art. 152(1).

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

### AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Un syndicat ou son représentant ne peut nier à un employé, actuel ou ancien, qui est ou était dans l'unité de négociation, le droit d'être représenté équitablement par le syndicat en ce qui concerne ses droits en vertu de la convention collective. Art. 151(1).

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ou son représentant ne peut exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé à cause de son expulsion ou de sa suspension du syndicat pour un autre motif que le non-paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'entrée uniformément exigés de tous les membres comme condition d'adhésion ou de maintien d'adhésion au syndicat. Art. 149*g*).

### EMPLOYEUR

***Autorisation de déduire les cotisations syndicales***

L'employeur doit verser au syndicat les sommes que l'employé l'a autorisé par écrit à déduire de son salaire. L'autorisation reste en vigueur pendant au moins trois mois et, par la suite, jusqu'à révocation. Art. 25.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 39(1).

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur***

*a)* six mois après la date d'accréditation d'un syndicat pour l'unité de négociation,

*b)* ou lorsque le Conseil* a consenti à une demande avant l'expiration de la période de six mois. Art. 39(2)*a*).

***Convention en vigueur***

Seulement au cours du 7e et du 8e mois de chaque année d'application de la convention ou de toute période de renouvellement ou de prolongation. Toutefois, lorsqu'une ou plusieurs demandes d'accréditation ont été présentées au cours de cette période, sans égard à la décision, ou lorsqu'il y a accréditation ou modification d'accréditation en faveur d'un conseil de syndicats, aucune demande d'accréditation ne sera examinée avant le début d'une deuxième telle période suivant la date de la demande, de l'accréditation ou de la variation de l'accréditation, la dernière à survenir étant retenue. Art. 39(2)*b*), (3), (6).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un groupe de salariés, et les expressions « habilitée à négocier collectivement » ou « unité habilitée à négocier collectivement », lorsqu'elles se rapportent à une unité, désignent une unité que le Conseil juge habilitée à négocier collectivement, que ce soit une unité patronale, de métier, technique, une unité d'usine ou une toute autre unité, et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1(1).

Alors qu'il est en voie de décider si une unité est habilitée à négocier collectivement, le Conseil peut inclure de nouveaux salariés dans l'unité ou en exclure. Art. 42(1).

Un groupe de professionnels constitue une unité distincte à moins qu'une demande visant à les inclure dans une autre unité ne soit présentée par un syndicat qui déclare représenter une majorité d'entre eux. Art. 41(2), (3).

Le Conseil peut inclure des entrepreneurs dépendants dans une unité si une majorité d'entre eux le désire et que des procédures adéquates ont été élaborées pour favoriser leur intégration. Art. 48.

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective ou de syndicat accrédité, un syndicat qui prétend représenter au moins 45 % des salariés d'une unité peut présenter une demande. Dans les autres cas, une demande peut être présentée par un syndicat qui prétend avoir le soutien de la majorité. Art. 39(1), (2).

Lorsqu'au moment où une demande est reçue, 45 % au moins des employés d'une unité sont membres en règle du syndicat, le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin secret de représentation. Le scrutin doit se tenir dans les 10 jours qui suivent le dépôt de la demande ou dans un délai plus long fixé par le Conseil si le scrutin se déroule par la poste. Art. 43(1), 55(1).

Il y a accréditation quand la majorité des votants veulent avoir le syndicat comme agent négociateur. Art. 43(1).

Le Conseil peut accréditer ou refuser d'accréditer le syndicat même si, en raison d'une pratique déloyale de travail, les désirs véritables des salariés ne peuvent être déterminés. Une accréditation accordée dans une telle situation peut cependant être assujettie à des conditions qui doivent être respectées pour la plupart dans les 12 mois qui suivent ou au cours d'une période plus courte, telle que stipulée par le Conseil. Art. 8(4)e).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Le Conseil peut annuler l'accréditation lorsqu'il est convaincu que le syndicat a cessé d'être un syndicat, ou que l'employeur a cessé d'être celui des salariés de l'unité. Art. 52(1).

***Scrutin de représentation obligatoire***

Le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin de représentation lorsque 45 % au moins des employés de l'unité signent une demande d'annulation de l'accréditation. Le scrutin doit se tenir dans les 10 jours qui suivent le dépôt de la demande ou dans un délai plus long fixé par le Conseil si le scrutin se déroule par la poste. Art. 52(2).

Un scrutin obligatoire ne peut être demandé :

*a)* au cours des 10 mois qui suivent l'accréditation,

*b)* au cours des 10 mois suivant le refus d'annuler l'accréditation en raison d'une pratique déloyale de travail,

c) ou au cours d'une période déterminée par le Conseil (minimum de 90 jours) suivant le refus d'annuler l'accréditation parce que la majorité des votants étaient en faveur du syndicat. Art. 49, 52(3).

Le Conseil peut annuler ou refuser d'annuler une accréditation sans tenir compte du résultat d'un scrutin si certains salariés de l'unité sont touchés par une ordonnance pénale, et s'il juge qu'en raison d'une pratique déloyale de travail, un scrutin risque de ne pas indiquer les voeux réels des salariés. Art. 52(5).

* Le terme « Conseil » désigne le Conseil des relations du travail.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| ***Exceptions***<br><br>*a)* Un syndicat qui est partie contractante d'une convention collective, mais n'est pas accrédité à l'égard des salariés auxquels elle s'applique, peut présenter une demande à tout moment,<br><br>*b)* et un conseil de syndicats constitué de syndicats qui sont parties contractantes de conventions collectives peut présenter, à tout moment, une demande d'accréditation pour remplacer ces syndicats. Art. 39(4).<br><br>***Quand une demande est refusée***<br><br>Le même syndicat ne peut présenter une nouvelle demande au cours de toute période déterminée par le Conseil (90 jours au moins). Art. 49.<br><br>***Lorsqu'une accréditation a été annulée sans qu'il y ait eu scrutin, à cause d'une pratique déloyale de travail***<br><br>Le syndicat ne peut présenter une nouvelle demande pendant 10 mois. Art. 52(7).<br><br>***Lorsqu'une accréditation a été annulée***<br><br>Un autre syndicat ne peut présenter une demande avant 10 mois, à moins que le Conseil n'abrège cette période. Art. 52(11). | | | ***Autres causes de révocation d'une accréditation***<br><br>Un employeur peut demander au Conseil d'annuler une accréditation pour le motif qu'il n'y a eu aucun salarié dans l'unité au cours des deux années précédant la demande. Le Conseil doit immédiatement examiner les faits et terminer son enquête dans les 30 jours. S'il est d'avis que la demande est fondée et que l'employeur se conduit d'une façon juste et raisonnable, le Conseil doit annuler l'accréditation. Art. 52(8),(8.1).<br><br>Lorsqu'on demande au Conseil d'annuler une accréditation, celui-ci peut acquiescer à la demande s'il est convaincu que le syndicat a abandonné ses droits d'agent négociateur. Art. 52(12). |

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 61(1).

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut, dans les quatre mois précédant la date d'expiration de la convention, mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 62(1).

S'il n'y a pas eu de mise en demeure de négocier 90 jours ou plus avant l'expiration de la convention, les parties sont réputées avoir mis l'autre partie en demeure de négocier 90 jours avant l'expiration. Art. 62(4).

***Copie au Conseil***

Dans les 3 jours qui suivent la mise en demeure de négocier, une copie doit être envoyée à la personne qui dirige la division du Conseil qui s'occupe du règlement des différends. Art. 62(2).

***Obligation statutaire***

Les négociations doivent être entamées de bonne foi dans les 10 jours qui suivent la date où la mise en demeure a été faite. Art. 63.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

Lors de négociations en vue de conclure une première convention collective, l'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi dans les 4 mois qui suivent l'accréditation du syndicat, à moins qu'une convention collective ne soit conclue ou que le Conseil n'ait donné son autorisation. Art. 61(1), (2).

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

(voir la page suivante)

Nota : À la page suivante le terme « commissaire » désigne la personne qui agit à titre de commissaire du Conseil des relations du travail. Également le terme « président » désigne la personne qui dirige la division au sein du Conseil qui s'occupe du règlement des différends.

***Remarques***

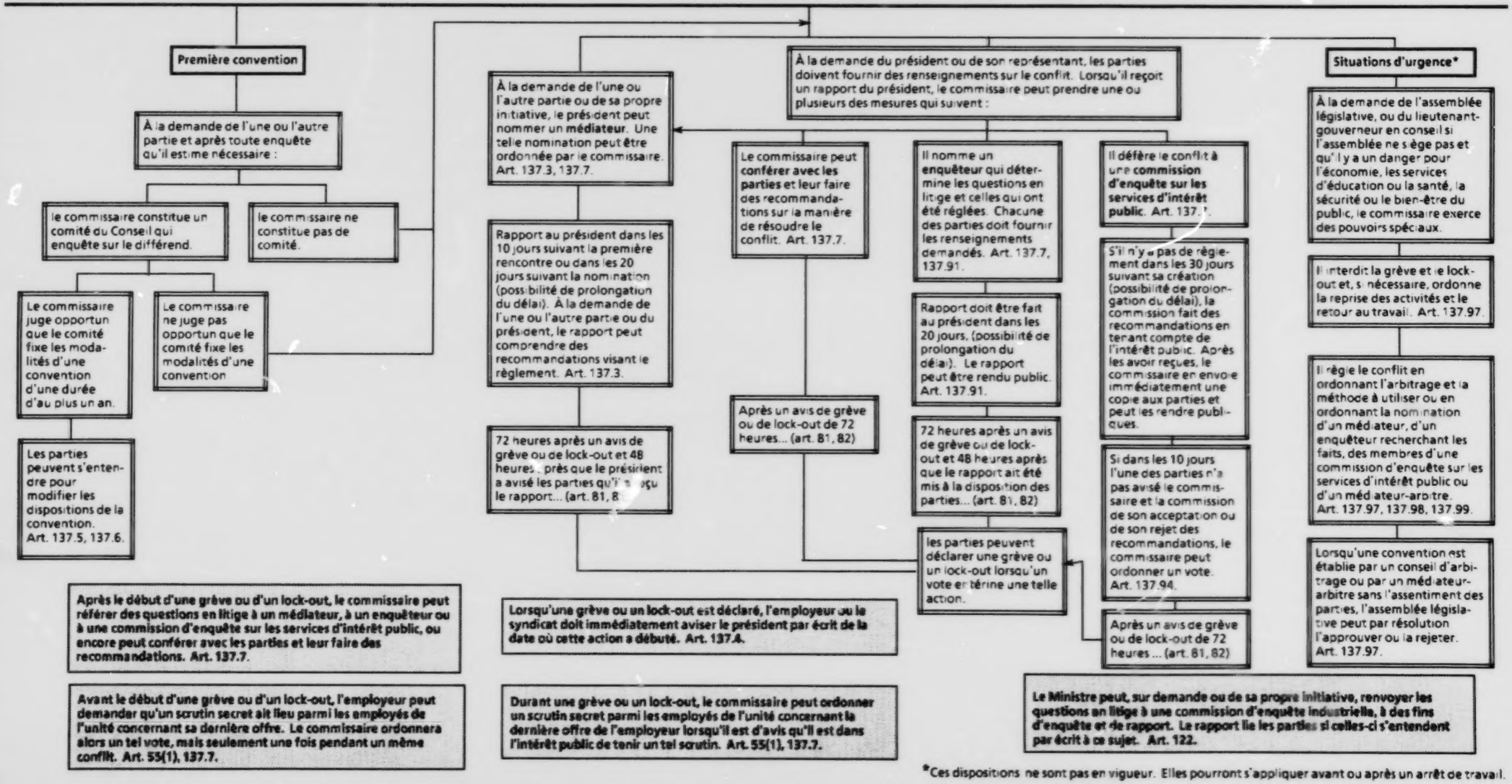
En plus de ce qui est indiqué à la page suivante, veuillez noter que la Loi sur les relations industrielles contient des exigences particulières en ce qui a trait à l'arbitrage de différends entre les employeurs du secteur public, y compris les municipalités et les sociétés de la Couronne, et les syndicats concernés. Ces exigences s'appliquent aussi bien lorsque l'arbitrage est volontaire que dans le cas où il est ordonné par le commissaire en vertu de l'article 137.97, lequel n'a pas encore été promulgué.

En outre, dans le secteur public, les parties doivent se conformer à la Loi sur la divulgation de renseignements concernant les négociations collectives dans le secteur public (Public Sector Collective Bargaining Disclosure Act). Cette loi prévoit la divulgation de renseignements reliés aux négociations à différents stades du processus.

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)

Colombie-Britannique

### ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD




*Ces dispositions ne sont pas en vigueur. Elles pourront s'appliquer avant ou après un arrêt de travail.

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Il y a interdiction de grève :

*a)* lorsqu'une convention collective est en vigueur, art.79(1), 79.1;

*b)* jusqu'à ce que le syndicat ait donné, par écrit, un avis de grève à l'employeur, art. 81(3)*b*);

*c)* jusqu'à ce que 72 heures se soient écoulées après que l'avis a été déposé auprès du président de la Division de règlement des différends, art. 81(3)*b*);

*d)* lorsqu'un médiateur a été nommé, jusqu'à ce que 48 heures se soient écoulées après que le président de la Division de règlement des différends a informé le syndicat qu'il a reçu son rapport et jusqu'à ce que 72 heures se soient écoulées depuis l'avis de grève, art. 81(3)*b*);

*e)* lorsqu'un enquêteur recherchant les faits a été nommé, jusqu'à ce que 48 heures se soient écoulées après que le président de la Division de règlement des différends a remis le rapport aux parties et jusqu'à ce que 72 heures se soient écoulées depuis l'avis de grève. Art.81(3)*b*).

***Période d'avis plus longue***

Sur demande ou de sa propre initiative, le Conseil peut ordonner qu'une plus longue période d'avis de grève soit accordée pour la protection de biens périssables, ou de toute autre propriété ou personne touchées par un bien périssable. Art. 81(4).

***Restrictions quant au droit de grève***

Un syndicat ne peut déclencher une grève s'il est visé par une ordonnance interdisant la grève émise en vertu de la Loi. Art. 81(3)*b*).

Lorsque le Ministre a reçu un rapport du commissaire et considère qu'un différend présente un danger pour l'économie de la province, pour la santé, la sécurité ou le bien-être de ses résidents ou pour la prestation de services d'éducation, il peut prendre les mesures suivantes :

*a)* ordonner une trêve d'au plus 40 jours durant laquelle le droit de grève ou de lock-out est suspendu (il ne peut y avoir qu'une ordonnance de ce genre pendant un conflit);

*b)* ordonner au Conseil de désigner les installations, produits et services qu'il juge nécessaires ou essentiels pour prévenir tout danger sérieux et immédiat. Art. 137.8.

## VOTE DE GRÈVE

Un vote de grève ne peut avoir lieu avant que les parties n'aient négocié collectivement. Art. 80.

Un vote de grève doit être obligatoirement tenu, et son résultat est déterminé par la majorité des salariés de l'unité qui votent. Art. 81(1).

Diverses exigences sont prévues concernant les votes de grève. Elles comprennent entre autres l'obligation de donner un préavis au Conseil et de permettre à un ou plusieurs observateurs nommés par le Conseil d'être présents durant la tenue du scrutin et le dépouillement des votes. En outre, un directeur du scrutin nommé par le syndicat pour s'occuper du vote et du comptage des bulletins doit faire en sorte que le vote soit secret et que des règles générales le concernant soient observées. Le directeur du scrutin doit de plus déposer le résultat du scrutin auprès du Conseil, à moins que celui-ci ne donne une directive contraire, et doit référer au Conseil toute question ayant trait au droit d'une personne de voter. Règlement sur les votes touchant les relations du travail. Art. 5 à 11.

À la demande d'une personne directement touchée par un vote de grève ou par une grève imminente ou de sa propre initiative, le Conseil peut déclarer un vote nul, s'il est convaincu que le vote ne s'est pas tenu conformément à la Loi ou aux règlements et il peut prescrire les modalités de tout vote ultérieur. Art. 81(2).

A moins que les parties se soient entendues autrement par écrit, la grève ne peut être déclarée qu'au cours des trois mois qui suivent la date du vote. Art. 81(3)*a*).

***Remarques : votes de grève et de ratification***

Une convention collective conclue à l'extérieur de la province ne s'applique aux employés touchés dans la province que si une majorité d'entre eux l'ont ratifiée. Art. 6.

Un vote de grève ou un vote de ratification doit être secret, et le résultat doit être transmis aux membres du syndicat et à l'employeur touchés. Art. 55(1).

Tous les membres de l'unité de négociation, qu'ils soient syndiqués ou non, ont le droit de participer à un vote de grève ou de ratification tenu par le syndicat. Ceci ne s'applique pas à un employé qui travaille durant un arrêt de travail légal et remplace un employé en grève ou subissant un lock-out. Si un syndicat agit à titre de coordonnateur des négociations pour plus d'une unité de négociation, le comptage des bulletins de vote ne peut avoir lieu avant que les membres de toutes les unités touchées n'aient voté. Art. 55.1.

## EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES (suite)

Colombie-Britannique

### CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Lorsqu'on ordonne une trêve ou lorsqu'on désigne des services essentiels (ou lorsque ces deux mesures sont prises) le commissaire en avise les parties et il a le pouvoir de déterminer à quel moment et dans quelle mesure les activités doivent reprendre et les employés doivent retourner au travail. Il peut également établir la façon dont il faut procéder. Les modalités de la dernière convention collective s'appliquent aux parties pendant qu'une ordonnance ou une désignation demeure en vigueur. Art. 137.9

### INTERDICTION TOUCHANT L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE PROFESSIONNELS

Nul employeur ne peut recourir ou permettre de recourir à des briseurs de grève professionnels ou à une organisation de briseurs de grève professionnels. On entend par « briseur de grève professionnel » toute personne qui n'est pas partie à un différend et dont le but principal est, de l'avis du Conseil, d'empêcher, d'entraver ou d'interrompre une grève légale, ou d'aider un employeur lors d'un lock-out. Art. 1(1), 3(3)*d)*.

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES



### AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Un syndicat ou un conseil de syndicats ne peut agir de façon arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi lorsqu'il représente tout employé faisant partie d'une unité de négociation, qu'il soit membre ou non du syndicat ou d'un syndicat affilié au conseil. De même un syndicat ne peut agir de façon arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi lorsqu'il gère un bureau d'embauchage ou un autre service de répartition de la main-d'oeuvre en vertu d'une convention collective. Art. 7(1).

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ou un représentant syndical ne peut exiger d'un employeur qu'il mette fin à l'emploi d'un employé, ou exerce d'autres mesures discriminatoires à son endroit, parce que celui-ci a été exclu définitivement ou temporairement du syndicat ou parce que l'adhésion lui a été refusée. Ceci ne s'applique pas à un employé qui s'est livré à des activités illicites contre le syndicat ou n'a pas payé les cotisations périodiques, les contributions et droits d'entrée uniformément exigés de tous les membres comme condition d'adhésion ou de maintien d'adhésion au syndicat. Art. 5.1.

Un syndicat ou son représentant ne peut obliger un employeur à mettre fin à l'emploi d'un employé à cause de son expulsion ou de sa suspension de ce syndicat du fait qu'il est ou était membre d'un autre syndicat. Art. 9(2).

### EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

Un employeur ou son représentant ne peut refuser de convenir avec un syndicat accrédité, qui négocie collectivement en vue de conclure une première convention, que tous les employés de l'unité, syndiqués ou non, paieront des cotisations syndicales. Art. 3(3)e).

Le Conseil peut exempter les personnes qui s'y objectent pour des motifs religieux de l'obligation de faire partie d'un syndicat pour conserver un emploi ou de lui verser des cotisations, des droits ou des contributions en autant que des montants équivalents soient versés à un organisme de charité. L'employé et le syndicat s'entendent sur le choix d'un organisme ou faute d'entente, le Conseil désigne un organisme de charité enregistré. Un employé qui a obtenu une telle exemption ne peut participer à un vote tenu par le syndicat ou ordonné par le Conseil en vertu de la Loi. Art. 11.

***Autorisation de déduire les cotisations syndicales***

Un employeur doit faire honneur à la cession écrite des gains d'un employé à un syndicat accrédité à moins que la cession ne soit déclarée nulle et non avenue par le Conseil ou révoquée par le cédant. Art. 10(1).

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 12(2).

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur***

À tout moment après l'expiration des 10 mois qui suivent l'accréditation. La Commission* peut permettre que la demande d'accréditation soit présentée plus tôt. Art. 12(3).

***Syndicat et convention échue***

Lorsque la mise en demeure de négocier a été donnée, 10 mois après l'expiration de la convention. La Commission peut permettre que la demande d'accréditation soit présentée plus tôt. Art. 12(7).

***Convention en vigueur*** (deux ans ou moins)

Au cours des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 12(4).

***Convention en vigueur*** (plus de deux ans)

Au cours des 23e et 24e mois d'application de la convention, au cours des deux derniers mois de chaque année ultérieure ou au cours des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 12(5).

***Convention en vigueur*** (qui est prolongée)

Au cours des deux derniers mois de chaque année supplémentaire ou de la période d'application de la convention. Art. 12(6).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un groupe de salariés, qu'il s'agisse d'une unité patronale, d'une unité d'usine ou d'une subdivision de l'une ou l'autre. Art. 7(1)*n*).

La Commission peut inclure des salariés dans l'unité ou en exclure afin de rendre une telle unité habilitée à négocier collectivement ou pour toute autre raison valable. Art. 13(2).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'elle le juge nécessaire, la Commission procède à un scrutin de représentation. Art. 13(3).

La Commission accréditera le syndicat si elle est convaincue que la majorité des salariés de l'unité de négociation souhaitent qu'il devienne leur agent négociateur. Art. 13(5).

La Commission peut déterminer qu'un syndicat jouit du caractère représentatif requis si la majorité des salariés compris dans l'unité et ayant exercé leur droit de vote ont exprimé leur suffrage en faveur du syndicat. Art. 13(4), (8).

Un scrutin préliminaire de représentation peut être demandé par un syndicat, autorisé par la Commission et reconnu valable. Art. 14.

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

Même moment que pour la demande d'accréditation. Art. 20(4).

***Critères***

Tout employeur, salarié ou syndicat touché peut présenter une demande de révocation de l'accréditation à la Commission s'il considère que le syndicat a perdu l'appui de la majorité. Art. 20(1).

L'accréditation est révoquée lorsque la Commission estime que la majorité des salariés d'une unité ne veut plus que le syndicat les représente. Art. 20(2).

Lorsqu'elle le juge nécessaire, la Commission procède à la tenue d'un vote. Art. 20(4).

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| ***Au cours d'une grève ou d'un lock-out***<br><br>Aucune demande ne peut être présentée sans le consentement de la Commission. Art. 12(8).<br><br>***Quand une demande est refusée***<br><br>La Commission peut fixer une période d'attente avant que le même requérant ne puisse présenter une nouvelle demande. Art. 13(7). | | | |

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 21.

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations dans les délais prévus par la convention ou, si aucun n'y est stipulé, au moins deux mois avant la date d'expiration de la convention. Art. 23.

***Obligation statutaire***

Les parties doivent commencer à négocier au plus tard 20 jours après la mise en demeure ou à tout autre moment convenu entre elles. Art. 22, 24.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou renouvelée, ou jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out. Art. 22(b), 24(b).

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

À la demande de l'une ou de l'autre partie ou de sa propre initiative, le Ministre peut nommer un **conciliateur** qui organise immédiatement une rencontre entre les parties. Art. 25.

Le conciliateur fait rapport au Ministre dans les 10 jours qui suivent sa première rencontre avec les parties (possibilité de prolongation du délai). Art. 26.

Le Ministre peut établir une commission de conciliation. Art. 27.

Le Ministre peut nommer un **médiateur**. Art. 34.

Le Ministre n'établit pas de commission de conciliation et ne nomme pas de médiateur; 14 jours après que le Ministre a reçu le rapport du conciliateur... (art. 41)

Les recommandations de la commission ou du médiateur peuvent être exécutoires si les parties en conviennent. Art. 33, 34.

Rapport au Ministre dans les 14 jours ( possibilité de prolongation du délai). Le rapport est immédiatement envoyé aux parties et le Ministre peut le rendre public. Art. 32.

sept jours après la réception du rapport par le Ministre ... (art. 41)

**Le Ministre peut instituer une commission d'enquête industrielle et lui référer des questions en litige à des fins d'enquête et de rapport. Art. 42.**

les parties peuvent avoir recours au lock-out, ou à la grève lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 41.

# EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

Île-du-Prince-Édouard

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Aucune grève ne peut être déclarée tant qu'une convention est en vigueur, sauf si cette dernière contient une clause de réouverture pour la renégociation des salaires. Art. 36, 41(3).

Aucune grève ne peut être déclarée avant que les parties n'aient négocié collectivement et avant que :

*a)* 14 jours ne se soient écoulés après que le rapport du conciliateur a été déposé auprès du Ministre et qu'il n'y a pas eu établissement d'une commission de conciliation ou nomination d'un médiateur,

*b)* ou sept jours ne se soient écoulés après que le rapport de la commission de conciliation ou du médiateur a été déposé auprès du Ministre. Art. 41(3).

## VOTE DE GRÈVE

Une grève n'est permise qu'après la tenue d'un vote de grève secret auprès des salariés de l'unité intéressée et dans la mesure où la majorité des salariés qui exercent leur droit de vote ont voté en sa faveur. Un tel vote ne peut se tenir tant que les conditions préalables à une grève légale n'ont pas été respectées. Art. 41(4).

## REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Lorsqu'une grève légale ou un lock-out se termine, les employés touchés ont droit d'être réintégrés dans leur emploi sans discrimination, conformément aux conditions de travail alors en vigueur. Art. 9(3).

Cette exigence ne s'applique pas lorsqu'en raison d'une baisse d'activités, les activités ou les fonctions (y compris des fonctions similaires) remplies par les employés avant l'arrêt de travail ont été suspendues ou discontinuées. Advenant le cas où il y a reprise de ces activités, les employés qui étaient en grève ou subissaient un lock-out doivent être réintégrés en premier. Art. 9(4).

L'emploi de personnes remplaçant les employés est réputé prendre fin lorsque la grève ou le lock-out se termine, sous réserve des modalités d'un protocole de retour au travail. Art. 9(5).

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES

### AGENT NÉGOCIATEUR

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Aucun agent de négociation ne peut exiger d'un employeur le congédiement d'un employé qui n'adhère pas à un syndicat, si l'adhésion n'est pas offerte à cet employé aux mêmes conditions généralement applicables aux autres membres. Art. 9(9).

### EMPLOYEUR

***Autorisation de déduire les cotisations syndicales***

Si la convention collective ne prévoit pas le précompte syndical, l'employeur doit effectuer la déduction des droits d'entrée et des cotisations lorsque l'agent de négociation demande au Ministre l'autorisation de prendre un vote concernant pareilles déductions et que la majorité des employés de l'unité sont en faveur de ces déductions, et lorsque chaque employé signe une demande écrite à cet égard. Cette demande ne peut être révoquée dans les six mois qui suivent. Art. 45.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 34(2).

***Syndicat accrédité, mais aucune convention en vigueur***

Après que se soient écoulés 12 mois depuis l'accréditation de l'agent négociateur ou depuis la fin de procédures judiciaires concernant l'accréditation, la date la plus récente étant retenue, ou après la révocation de l'accréditation. Art. 35(1).

Lorsqu'une convention est échue et que la négociation a eu lieu, 90 jours après la date d'expiration ou plus tôt si l'agent négociateur y consent. Art. 35(3).

***Convention en vigueur***

Six mois après la date de mise en vigueur de la convention et au plus tard trois mois avant son expiration. Art. 35(2)*a*) et *b*).

***Convention en vigueur*** (18 mois ou moins)

Au cours des trois mois qui précèdent immédiatement les trois derniers mois de la convention. Art. 35(2)*c*).

***Convention en vigueur*** (plus de 18 mois)

Au cours des trois mois qui précèdent immédiatement l'anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la convention ou au cours des trois mois qui précèdent immédiatement les trois derniers mois de la convention. Art. 35(2)*d*).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un salarié ou un groupe de salariés, et l'expression « habilitée à négocier collectivement », lorsqu'elle se rapporte à une unité, désigne une unité habilitée à négocier collectivement, que ce soit une unité patronale, de métier, technique, une unité d'usine ou toute autre unité, et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1.

Lorsque la Commission* décide si une unité proposée est habilitée à négocier collectivement, elle peut, si elle le juge opportun, modifier la description de l'unité, inclure ou exclure des employés, des catégories de salariés, ou créer deux ou plusieurs unités. Art. 39(2), 142(5).

Toutefois, la Commission ne peut inclure dans une unité des professionnels qui pratiquent une profession avec d'autres salariés avant de s'être assuré qu'une majorité de ces professionnels le désire. Art. 39(3).

Lorsque la Commission permet à un syndicat de présenter une demande d'accréditation pendant une grève ou un lock-out légal, l'unité n'est censée renfermer que les salariés qui en faisaient partie et qui figuraient sur la liste de paie de l'employeur le dernier jour avant l'arrêt de travail et qui, de son avis, ont un intérêt manifeste dans l'issue du différend, sauf si, à son avis, il existe des motifs de relations industrielles contraignants prouvant le contraire. Art. 35(6)

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Lorsque la Commission est convaincue qu'un différend au sujet de la composition de l'unité ne peut nuire au droit d'un syndicat d'être accrédité, elle peut permettre l'accréditation sur une base temporaire en attendant une décision finale. Art. 39(4).

Une fois qu'elle connaît le nombre de salariés de l'unité, qui, à la date de la demande, désirent être représentés par le syndicat, la Commission :

*a*) accorde l'accréditation si leur nombre est de 55 % ou plus;

*b*) procède à un scrutin si leur nombre se situe entre 45 et 55 %;

*c*) refuse la demande si leur nombre est inférieur à 45 %. Art. 40(1).

L'adhésion à un syndicat traduit les voeux des salariés. Elle peut cependant être révoquée avant la date de la demande. Art. 45(1), (2).

***Exceptions***

La Commission procède à un scrutin quand un syndicat, qui a l'appui d'au moins 45 % des salariés de l'unité, présente une demande en vue de déplacer un autre syndicat. Art. 40(2).

La Commission a le pouvoir d'accréditer un syndicat sans l'appui de la majorité si elle juge que l'employeur a commis une pratique de travail déloyale à la suite de laquelle les désirs véritables des employés risquent de ne pouvoir être déterminés, et qu'un nombre suffisant de membres appuient le syndicat. Art. 41.

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Une demande peut être présentée par un employé qui prétend représenter la majorité de l'unité. Art. 49(1).

***Moment où la demande peut être présentée***

Mêmes délais que pour l'accréditation lorsqu'aucune convention n'est en vigueur, lorsqu'une convention est en vigueur ou qu'un arrêt de travail légal est en cours. Art. 49(2).

***Exception***

Dans tous les cas, à tout moment avec le consentement de la Commission. Art. 49(3).

***Critères***

La majorité des salariés de l'unité qui participent à un scrutin ne désirent plus être représentés par un syndicat. Art. 51.

L'accréditation a été obtenue par fraude (une demande peut être faite par un employé, un employeur ou un syndicat concerné). Art. 52.

L'agent négociateur n'a pas exercé ses droits de négocier dans les 12 mois qui suivent l'accréditation ou toutes procédures judiciaires en découlant, la date la plus récente étant retenue. Art. 53(1).

***Scrutin***

La Commission ordonne la tenue d'un scrutin lorsqu'elle est convaincue qu'au moins 50 % des salariés de l'unité appuient la demande. Elle peut cependant dispenser du scrutin lorsque le syndicat ne s'oppose pas à la demande. Art. 50(2), (3).

* Le terme « Commission » désigne la Commission du travail du Manitoba.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



### MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Convention en vigueur*** (une année et prévoit une ou plusieurs périodes d'application successives et supplémentaires d'une année)

Au cours des trois mois antérieurs aux trois mois qui précèdent immédiatement toute date pouvant marquer la fin de la convention. Art. 35(2)e).

***Convention en vigueur*** (première convention)

Si les modalités ont été fixées par la Commission, aucune demande au cours de la durée de la convention. Art. 35(4).

***Arrêt de travail légal***

Six mois à partir de la date du début de l'arrêt de travail et avec le consentement de la Commission. Art. 35(5).

***Exceptions***

Lorsque les parties à une convention parviennent à un règlement dans moins de 30 jours à compter de la date de la mise en demeure de négocier, la Commission peut, sur demande, exiger de l'une ou l'autre ou des deux parties de prouver pourquoi une demande d'un autre syndicat ne devrait pas être permise. Art. 36(1).

Dans tous les cas, à tout moment avec le consentement de la Commission. Art. 37.

***Lorsqu'une demande est refusée***

Le même syndicat ne peut présenter pendant six mois une demande pour la même unité, pour une partie de cette unité ou pour toute unité renfermant les mêmes employés, à moins que la Commission n'y consente. Règles de procédure du Manitoba. Art. 8(14), (15).

### UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

### SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

La Commission peut refuser une demande ou ordonner la tenue d'un scrutin lorsqu'elle est convaincue qu'un syndicat a usé d'intimidation, de fraude, de coercition ou de menaces de représailles en sollicitant l'adhésion de nouveaux membres. Art. 45(4).

Au cours de toute démarche d'accréditation, la Commission peut ordonner la tenue d'un scrutin lorsqu'elle souhaite connaître les désirs véritables des salariés d'une unité ou d'une unité proposée. Le résultat du scrutin est déterminé par la majorité des salariés qui votent. Art. 40(3), 48(1).

Un scrutin tenu par la Commission auprès des salariés d'une unité proposée peut être considéré comme un scrutin de représentation lorsque l'unité a été établie. Art. 48(3).

### RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

Si la Commission est convaincue que moins de 50 % des salariés appuient la demande, elle rejette cette demande. Art. 50(1).

Quoi qu'il en soit, la Commission peut rejeter une demande sans procéder à un scrutin si elle est convaincue que l'employeur a agi de mauvaise foi au point d'entraver le processus de la négociation. Art. 50(4).

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 60.

***Avant l'expiration de la convention collective***

Au cours d'une période allant de 30 à 90 jours avant que la convention ne vienne à expiration. Art. 61(1).

La convention peut stipuler d'autres délais. Art. 61(2).

***Révision pendant la convention***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure de négocier, sous réserve des dispositions de la convention. Art. 61(3).

***Obligation statutaire***

Les négociations doivent commencer de bonne foi dans les 10 jours suivant celui où un avis a été donné ou à tout autre moment sur lequel les parties se sont entendues. Art. 62, 63(1).

***Gel légal des conditions de travail après l'accréditation ou l'expiration d'une convention collective***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi. Cependant, des modifications peuvent être effectuées si elles ont l'assentiment de l'agent négociateur, si elles sont prévues par une convention collective qui est en vigueur, ou si les droits de négociation ont été abrogés. Le gel s'applique :

a) jusqu'à 90 jours après l'accréditation (la Commission peut ajouter à cette période une autre période de gel ne dépassant pas 90 jours);

b) ou jusqu'à 12 mois après l'expiration d'une convention collective (à moins qu'une grève ou un lock-out n'ait débuté). Art. 10(2), (3), (4).

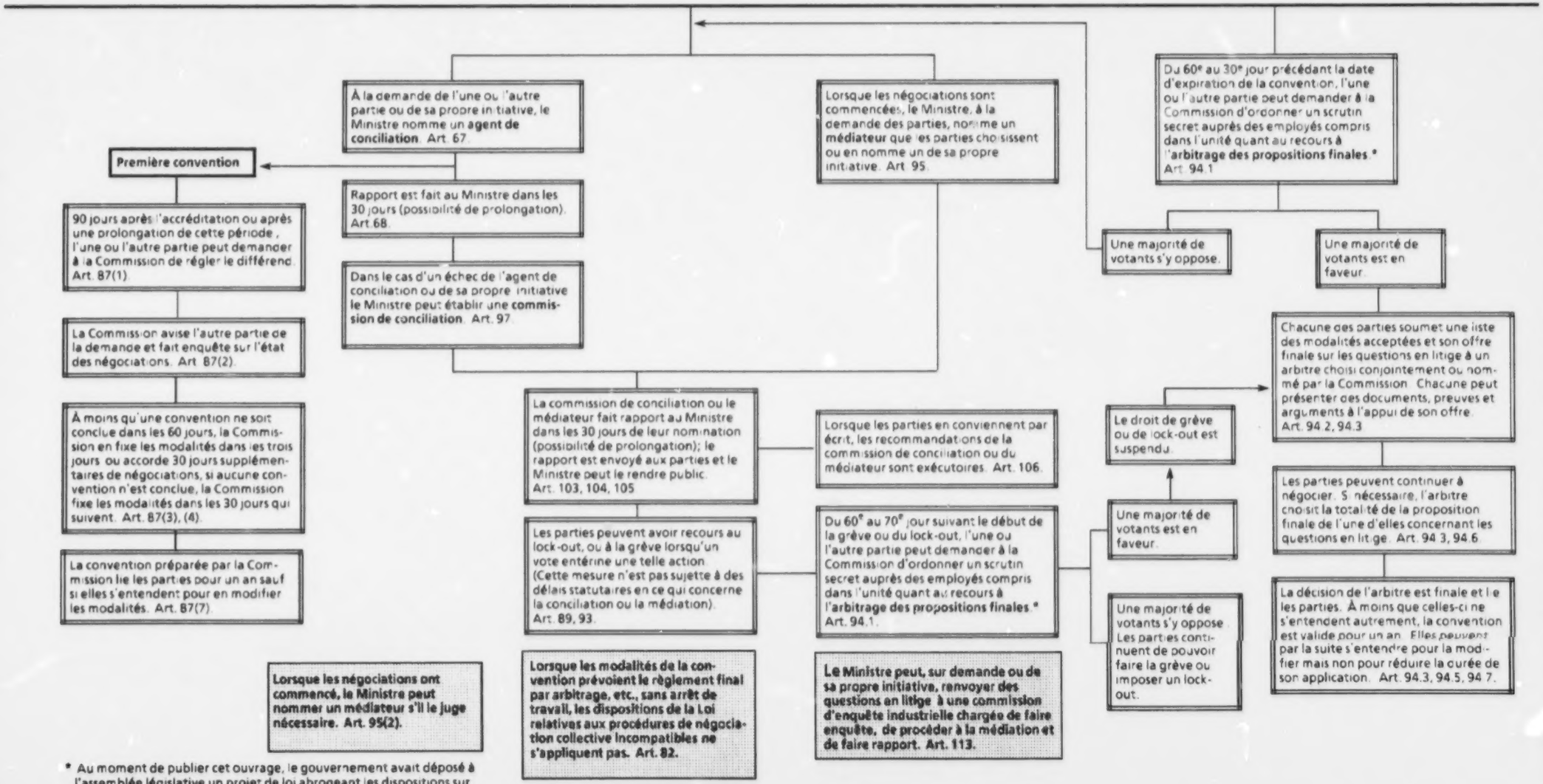
## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

(voir la page suivante)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)



### ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD




* Au moment de publier cet ouvrage, le gouvernement avait déposé à l'assemblée législative un projet de loi abrogeant les dispositions sur l'arbitrage des propositions finales.

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite :

- lorsqu'une demande est faite à la Commission d'établir les modalités d'une première convention collective entre les parties, art. 87(5);
- avant que 90 jours ne se soient écoulés depuis la date d'accréditation du syndicat comme agent de négociation et que toute prolongation de cette période (d'au plus 90 jours) ordonnée par la Commission n'ait pris fin, art. 89(1);
- pendant qu'une convention collective est en vigueur, art. 89(2);
- lorsqu'un syndicat n'est pas autorisé à négocier collectivement, art.90;
- lorsqu'un salarié ne fait pas partie d'une unité pour laquelle un syndicat a le droit de négocier collectivement, art. 92;
- à moins que le scrutin tenu par un syndicat ne soit en faveur d'une grève, art. 93;
- lorsque les employés d'une unité de négociation votent sur le règlement d'un différend par voie d'arbitrage des propositions finales et qu'une majorité de votants est en faveur. Art. 94.1(11).

## VOTE DE GRÈVE

Il est obligatoire de tenir un vote de grève secret, décidé par la majorité des salariés de l'unité qui expriment leurs suffrages. Le syndicat doit donner aux salariés un préavis raisonnable et la chance de voter. Art. 93.

*Observation concernant un scrutin de ratification*

Dans les 30 jours après qu'un accord est intervenu entre les parties, les syndiqués de l'unité doivent signifier leur acceptation ou leur rejet de la convention collective proposée au moyen d'un vote secret. Le syndicat doit donner aux salariés un préavis raisonnable et la chance de voter. La question est tranchée par la majorité des votants. Si elle est acceptée, la convention lie les parties. Art. 69, 72(1).

L'exigence de tenir un vote de ratification ne s'applique pas dans le cas d'une première convention établie par la Commission ou d'une modification à une disposition de convention collective effectuée avant la date d'échéance, sauf si cette convention prévoit un tel vote. Art. 69(4).

Si on utilise la procédure d'arbitrage des propositions finales et que les parties en arrivent à une entente avant que l'arbitre ne soumette sa décision, les termes qui ont été agréés sont réputés avoir été ratifiés par les salariés de l'unité. Art. 94.6(1.1).

## REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Un employeur commet une pratique déloyale de travail quand :

- il embauche ou offre d'embaucher des travailleurs de remplacement, ou menace de le faire, avant ou pendant une grève ou un lock-out légal, pour toute période plus longue que l'arrêt de travail;
- il refuse sans raison valable de réintégrer un salarié à la fin d'une grève ou d'un lock-out légal avec ou sans convention collective et que le poste qu'occupait auparavant le salarié n'est pas aboli (lorsque les modalités de la réintégration n'ont pas fait l'objet d'une entente, on doit réembaucher d'abord les travailleurs qui avaient le plus d'ancienneté au moment où l'arrêt de travail a commencé);
- il recourt, ou il offre ou se propose de recourir à un briseur de grève professionnel, ou il autorise un tel recours. On entend par « briseur de grève professionnel » toute personne qui n'est pas partie à un différend et dont le but principal est d'entraver, d'empêcher, de gêner ou d'interrompre l'exercice de tout droit en vertu de la Loi sur les relations du travail préalablement à une grève ou à un lock-out légal ou pendant une telle cessation de travail. Art. 11, 12, 13 et 14.

CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Tout employeur ou agent de négociation recourant à des mesures disciplinaires contre un salarié visé par une convention collective et qui refuse d'exécuter un travail qui faciliterait directement l'exploitation ou le commerce d'un autre employeur dont les employés au Canada sont légalement en grève ou en lock-out, commet une pratique déloyale de travail. Les différends relatifs à ce genre de refus peuvent être référés à la Commission pour une décision exécutoire. Un employeur n'est pas tenu de verser un salaire à un employé pendant tout le temps qu'il refuse d'accomplir son travail. Art. 15.

Tout employeur qui renvoit, refuse de continuer d'employer ou de réemployer, licencie, mute, suspend un employé ou modifie sa situation parce qu'il a refusé d'assumer, en tout ou en partie, les fonctions ou responsabilités d'un employé en grève ou en lock-out commet une pratique déloyale de travail, à moins qu'il ne démontre à la Commission que sa décision n'a rien à voir avec ce refus. Art. 16.

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Lorsqu'il défend les droits des employés en vertu de la convention collective, l'agent de négociation ou son représentant ne peut agir de façon arbitraire, discriminatoire ou entachée de mauvaise foi ni, dans le cas d'un congédiement, manquer d'apporter un soin raisonnable à la défense des intérêts de l'employé. Art. 20.

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ou son représentant ne peut exiger que l'employeur mette fin à l'emploi d'un employé à cause de son expulsion ou de sa suspension du syndicat pour un autre motif que le non-paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'entrée uniformément exigés de tous les membres comme condition d'adhésion ou de maintien d'adhésion syndicale. Art. 19(*b*).

Une disposition de convention collective est invalide si elle exige que l'employeur congédie un employé parce qu'il adhère ou continue d'adhérer à un autre syndicat ou parce qu'il exerce des activités en son nom. Art. 23(3).

## EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

Toutes les conventions collectives doivent contenir une disposition exigeant que l'employeur déduise du salaire de chaque employé de l'unité, membre du syndicat ou non, le montant des cotisations syndicales normales et remette ces montants au syndicat tous les mois ou tel que prévu par la convention. Lorsque l'employé n'est pas membre du syndicat, le montant déduit ne comprend pas la partie de ces cotisations payable au titre d'avantages offerts uniquement aux syndiqués ou de contributions spéciales payables par eux. Art. 29, 76.

La Commission peut exempter les personnes qui s'y objectent pour des motifs religieux d'être membres d'un syndicat et de l'appuyer financièrement, pourvu que le montant des cotisations syndicales normales soit versé à une oeuvre de charité acceptée par l'employé et le syndicat ou désignée par cette dernière. Ces pesonnes peuvent être employées ou continuer d'être employées, indépendamment d'une convention exigeant l'adhésion syndicale comme condition d'emploi. Art. 76, 77.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 10(2).

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur***

Douze mois après la date d'accréditation ou 12 mois après l'expiration de la convention en vigueur au moment de l'accréditation. Art. 10(3).

***Syndicat reconnu, aucune convention***

Douze mois après la signature de l'accord de reconnaissance (à moins que la Commission* n'ait déclaré que le syndicat n'était pas habilité à représenter les employés). Art. 10(4).

***Convention en vigueur*** (trois ans ou moins)

Au cours des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 10(5).

***Convention en vigueur*** (plus de trois ans)

Au cours des 35e mois et 36e mois d'application de la convention et au cours des deux derniers mois de chaque année ultérieure ou de sa période d'application. Art. 10(6).

***Convention en vigueur*** (qui est prolongée)

Au cours des deux derniers mois de chaque année où la convention demeure en vigueur ou de sa période d'application. Art. 10(7).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » ou « unité de négociation » désigne un groupe de salariés, et l'expression « habilitée à négocier collectivement », lorsqu'elle se rapporte à une unité, désigne une unité qui détient la compétence pour arriver à de telles fins, que ce soit une unité patronale, artisanale, technique, professionnelle, une unité d'usine ou une toute autre unité, et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1(1).

Dans l'industrie agricole, une unité doit être composée de cinq salariés ou plus. Art. 1(5).

Lorsque la Commission décide si l'unité à l'égard de laquelle est présentée la demande est habilitée à négocier collectivement, elle peut inclure des salariés dans l'unité ou en exclure. Art. 13(1).

Une unité composée exclusivement de professionnels est habilitée à négocier collectivement mais la Commission peut inclure les membres d'une profession dans une unité avec d'autres salariés, si elle est convaincue que c'est le désir de la majorité d'entre eux. Art. 1(5).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Si la Commission est convaincue que 40 % au moins et 60 % au plus des salariés de l'unité de négociation sont membres en règle du syndicat, elle peut ordonner qu'on procède à un vote de représentation. Art. 14(2).

L'accréditation est accordée si plus de 50 % des suffrages de tous ceux qui ont le droit de vote sont exprimés en faveur du syndicat ou si plus de 60 % des salariés de l'unité de négociation sont membres en règle du syndicat. Les salariés absents de leur emploi pendant les heures de tenue du scrutin, et qui n'ont pas exprimé leurs suffrages, ne sont pas comptés au nombre de ceux qui ont le droit de vote. Art. 14(3), (4).

Si la Commission est convaincue que plus de 50 % des salariés sont membres en règle du syndicat, elle peut accréditer ce syndicat sans procéder à un vote de représentation. Art. 14(5).

Un vote préliminaire de représentation peut être demandé par un syndicat, être autorisé par la Commission et devenir valide si au moins 40 % des salariés de l'unité sont membres du syndicat au moment où la demande est présentée. Art. 15.

Lorsqu'on a violé les droits des employés si bien qu'il est peu vraisemblable qu'on puisse déterminer leurs aspirations réelles, la Commission peut accréditer le syndicat si elle estime qu'il dispose de l'appui d'un nombre suffisant de membres, ou refuser de l'accréditer si cet appui a été obtenu à l'aide d'une pratique déloyale de travail. Art. 106(8)e).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

Même moment que pour la demande d'accréditation. Art. 23(1), (2).

La Commission peut permettre une demande prématurée dans certaines circonstances. La période d'application est sujette aux délais relatifs à la conciliation, la médiation, la grève ou le lock-out. Art. 23(8), 30.

Pendant une période n'excédant pas 10 mois, la Commission peut refuser une nouvelle demande présentée par un requérant débouté. Art. 126(2).

***Critères***

Si la Commission est convaincue qu'au moins 40 % des employés appuient la demande, elle doit tenir un scrutin de représentation. L'accréditation est révoquée si plus de 50 % des suffrages de tous ceux qui ont le droit de vote sont exprimés en opposition au syndicat. Les salariés absents de leur emploi pendant les heures de tenue du scrutin, et qui n'ont pas exprimé leurs suffrages, ne sont pas comptés au nombre de ceux qui ont le doit de vote. Art. 23(3), (4), (5).

La demande peut être présentée par un employé, un autre syndicat ou par l'employeur lorsque la Commission est convaincue qu'il existe un doute quant à savoir si le syndicat a l'appui de la majorité des salariés. Art. 23(1), (2), (6), (7).

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations industrielles.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



### MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Exceptions***

Dans certaines circonstances lorsqu'une convention est en vigueur, la Commission peut accueillir une demande prématurée. Art. 10(8), 33(3).

Dans tous les cas, la période d'application est sujette aux délais relatifs à la conciliation, la médiation, la grève ou le lock-out. Art.11.

***Lorsqu'une demande d'accréditation est refusée***

La Commission peut fixer le délai qui doit s'écouler avant qu'une nouvelle demande présentée par le même requérant puisse être étudiée. Art. 20.

### UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

### SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

La Commission a le pouvoir de procéder à des votes de représentation et de donner les instructions qu'elle juge nécessaires, relativement au vote. Elle peut aussi procéder à des votes de représentation supplémentaires en vue de déterminer les désirs véritables des salariés. Art. 126(2).

### RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

La révocation peut se produire, qu'il y ait eu ou non un vote de représentation, lorsqu'il y a défaut de donner avis d'entamer des négociations collectives; d'entamer des négociations ou de chercher à négocier dans les délais prévus par la Loi. Art. 24(1), (2).

Il peut y avoir révocation à tout moment dans les cas suivants :

a) lorsque, pendant une période de deux ans, il n'y a pas eu de salariés dans une unité de négociation,

b) ou lorsqu'un syndicat a obtenu un certificat d'accréditation par fraude (une requête peut alors être présentée par un employé, un employeur ou un syndicat concerné). Art. 25, 26.

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS



## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 32(1).

***Avant l'expiration de la convention collective***

Dans la période comprise entre le 90e et le 30e jour précédant la date d'expiration de la convention ou dans le délai plus long qui peut y être stipulé, l'une des parties peut mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 33(1), (2).

***Obligation statutaire***

Les négociations doivent être entamées dans les 20 jours qui suivent la date où la mise en demeure a été présentée, à moins que les parties ne conviennent d'un autre délai. Art. 34(1), (2).

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective opérante, il ne peut y avoir de modifications des taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi, ni des droits, avantages ou fonctions de l'employeur, de l'agent négociateur ou des employés, sans le consentement de l'autre partie. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou renouvelée, jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out, ou jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés. Art. 35(2).

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

Les parties peuvent se mettre d'accord pour soumettre leurs conflits à l'**arbitrage exécutoire**. Art. 79.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou lorsqu'il le juge opportun, le Ministre peut :

- décider de ne pas nommer de conciliateur ou de médiateur.
- nommer un ou plusieurs **conciliateurs** ou un **médiateur** (toute nomination antérieure d'un conciliateur est alors annulée). Art. 36, 70.

Rapport est fait au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 61,70.

Si le différend n'est pas réglé, dans les 15 jours qui suivent la réception du rapport ou dans tout autre cas où il le juge opportun, le Ministre peut décider :

- de ne pas nommer de commission de conciliation.
  - Aucune grève ou lock-out ne sont permis avant que sept jours ne se soient écoulés depuis la réception de l'avis d'une telle décision. Art. 91.
- d'établir une commission de conciliation. Art. 36.
  - Rapport est fait au Ministre dans les 14 jours ( possibilité de prolongation du délai). Il fait immédiatement parvenir le rapport aux parties. Art. 68.
    - Les parties peuvent convenir d'être liées par le rapport de la commission de conciliation. Art. 69.
  - Aucune grève ou lock-out ne sont permis avant que sept jours ne se soient écoulés depuis la remise du rapport de la commission. Art. 91.

Un avis de 24 heures est donné à l'autre partie. Les parties peuvent ensuite déclarer une grève ou un lock-out lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 91 à 97.

Le Ministre peut, en tout temps, nommer un agent de **médiation** pour prévenir ou régler un différend. Art. 71.

**Le Ministre peut en tout temps nommer un agent de médiation. Une telle nomination ne porte pas atteinte au droit de grève ou de lock-out sauf si le Ministre n'a pas annoncé sa décision quant à l'établissement d'une commission de conciliation. Art. 71(5).**

**Le Ministre peut, sur demande ou de sa propre initiative, nommer une commission d'enquête industrielle devant laquelle il peut renvoyer des questions en litige à des fins d'enquête et de rapport. Art. 90.**

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite :

- lorsqu'une convention collective est en vigueur, sauf lors de la révision d'une clause de la convention, art. 91(1), (3);
- jusqu'à ce qu'une partie ait demandé la nomination d'un conciliateur, art. 91(2);
- jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés à partir de la date à laquelle le Ministre:

  a notifié aux parties son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de médiateur;

  ou a notifié aux parties son intention de ne pas établir de commission de conciliation;

  ou a mis à la disposition des parties le rapport de la commission de conciliation, art. 91(2);
- lorsque les parties ont convenu d'être liées par la sentence d'une commission de conciliation, d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage, art. 92(2);
- lorsque les parties ont convenu d'être liées par un vote en faveur de l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation, jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis que le Ministre a fait parvenir le rapport de la commission et qu'un vote n'ait été pris (le vote doit être tenu dans les 30 jours qui suivent l'envoi du rapport aux parties), art. 93(1), (2);
- jusqu'à ce qu'un avis de grève écrit ait été donné à l'employeur et que 24 heures se soient écoulées depuis que cet avis a été donné (si aucun acte ne découle de l'avis, l'employeur peut demander un avis supplémentaire ne dépassant pas 24 heures afin de pouvoir fermer en bon ordre ses exploitations; si aucune grève ne survient dans les six heures de l'expiration de ce délai, elle n'est permise que lorsqu'un avis supplémentaire est donné), art. 97(1), (4);
- lorsqu'un an s'est écoulé depuis la date du vote de grève ou la date fixée pour les résultats du scrutin. Dans ce cas, le différend est réputé ne plus exister. Art. 98(4), (5).

## VOTE DE GRÈVE

Un vote de grève au scrutin secret doit être tenu par le syndicat. La grève est légale si elle est appuyée par la majorité des membres de l'unité de négociation. Art. 94(1), (2), (6).

Nul salarié n'est compté au nombre des salariés de l'unité s'il n'a pas été au service de l'employeur au cours des trois mois précédant le vote ou s'il n'a pas exprimé son suffrage parce qu'il était absent lorsque le vote a été tenu pendant un jour ouvrable, autrement que par la poste. Art. 94(3).

Tout différend relatif au vote doit être renvoyé à la Commission qui rendra une décision. Art. 94(4), (5).

Un vote de grève ne peut avoir lieu avant qu'une des conditions préalables à une grève légale mentionnées à l'alinéa 91(2) ne soit remplie (se reporter à l'autre case apparaissant sur cette page). Art. 98(2).

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ne peut imposer à un employeur de congédier un salarié radié ou suspendu du syndicat ou dont l'adhésion est refusée lorsque :

*a)* cette mesure est due au fait que le salarié était ou est membre d'un autre syndicat, ou qu'il s'est livré à des activités contre le syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat,

*b)* ou le syndicat a fait preuve de discrimination envers un salarié dans l'application des règles régissant l'adhésion alors que le salarié remplissait les conditions requises pour l'emploi ou le métier offert, et qu'il réunissait, par ailleurs, les conditions requises pour être admis en qualité de membre. Art. 8(3).

***Exception***

L'interdiction ne s'applique pas à un salarié qui s'est livré à des activités illicites contre le syndicat, ou dont les activités menées contre le syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat ont été incitées, provoquées ou appuyées par l'employeur ou son représentant ou ont impliqué la participation de l'un ou l'autre. Art. 8(4).

***Autres restrictions***

Nul employeur ne doit congédier un salarié lorsqu'il a des motifs valables de croire que l'adhésion à un syndicat ne lui a pas été accessible aux conditions généralement applicables aux autres membres. Art. 8(10).

## EMPLOYEUR

***Autorisation de déduire les cotisations syndicales***

L'employeur doit honorer une autorisation écrite visant la déduction des cotisations syndicales du salaire d'un employé. L'autorisation demeure en vigueur pour une période minimale de trois mois et, par la suite, jusqu'à ce qu'elle soit révoquée. Une révocation peut être transmise ou envoyée à l'employeur en tout temps quand il n'y a pas de convention collective en vigueur, ou dans les deux mois précédant la date d'expiration d'une convention s'il en existe une. Art. 9.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 23(2).

***Syndicat accrédité, mais aucune convention en vigueur***

Douze mois après la date d'accréditation. La Commission* peut accepter une demande antérieure. Art. 23(3).

***Convention en vigueur*** (trois ans ou moins)

Au cours des trois derniers mois de son application. Art. 23(4).

***Convention en vigueur*** (plus de trois ans)

Au cours des 34e, 35e et 36e mois de la convention; au cours des trois derniers mois de chaque année où la convention continue de s'appliquer au-delà de la 3e année ou au cours des trois derniers mois d'application. Art. 23(5).

***Quand une demande est refusée***

Le même requérant ne peut présenter une nouvelle demande pendant un délai fixé par la Commission. Art. 25(16).

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un groupe de deux salariés ou plus et l'expression « habilitée à négocier collectivement », lorsqu'elle se rapporte à une unité, désigne une unité habilitée à agir pour ces fins, que ce soit une unité patronale, de métier, technique, une unité d'usine ou une toute autre unité et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 1(1)*x*).

La Commission décide si l'unité est habilitée à négocier collectivement et elle peut inclure des salariés dans l'unité ou en exclure. Art. 25(4).

Dans la détermination de l'unité habilitée à négocier, la Commission tiendra compte de la communauté d'intérêt des salariés comme le lieu, les heures et les conditions de travail, ainsi que les modes de rémunération. Art. 25(14).

À la demande d'un employeur, et lorsqu'elle est convaincue que cet employeur poursuit une activité de fabrication dans deux ou plusieurs lieux interdépendants dans la province, la Commission ordonnera que l'unité habilitée comprenne les salariés de tous ces lieux sous réserve des exclusions normales. Art. 26(2),(3).

Une demande ne peut être présentée :

*a)* si plus d'une année s'est écoulée depuis le début de la production dans le deuxième lieu de production ou dans un lieu de production supplémentaire d'un employeur déjà assujetti à une telle ordonnance de la Commission;

*b)* ou si l'accréditation ou la reconnaissance volontaire a déjà été accordée à l'égard d'un ou de plusieurs lieux de production. Art.26(4),(6).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Un syndicat qui prétend avoir comme membres en règle au moins 40 % des salariés d'une unité peut demander d'être accrédité. Art. 23(1).

La Commission procède alors à la tenue d'un scrutin pour déterminer ce que veulent les salariés. Normalement, le vote doit avoir lieu au plus tard cinq jours ouvrables après que la Commission a reçu la demande et trois jours après que l'employeur a reçu les avis qu'elle a émis. Celle-ci peut retarder le vote si elle décide qu'une enquête est nécessaire. Art. 25(1), (3).

Si la Commission constate que moins de 40 % des salariés de l'unité sont membres en règle, elle rejettera la demande; si le pourcentage est de 40 % ou plus, elle procédera à un scrutin (elle peut rejeter la demande si elle constate qu'on a présenté une documentation inexacte quant au nombre de membres). Art. 25(7), (11).

Si la majorité des votes est en faveur du syndicat, la Commission accorde l'accréditation. Elle peut toutefois rejeter la demande dans le cas où le syndicat contrevient d'une façon significative à la Loi ou à ses règlements. Art. 25(8), (10).

Lorsque l'employeur contrevient à la législation et qu'en conséquence, le vote ne reflète pas la volonté réelle des salariés, la Commission peut accréditer le syndicat si elle constate que celui-ci représente au moins 40 % des salariés de l'unité. Art. 25(9).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

Si aucune convention n'est en vigueur, au moins 12 mois après la date d'accréditation; si une convention est en vigueur, au même moment que pour l'accréditation. Art. 29.

***Critères***

Lorsqu'elle constate qu'un nombre important de membres du syndicat allèguent que celui-ci ne s'acquitte pas adéquatement de ses responsabilités ou ne représente plus une majorité de salariés de l'unité, la Commission peut, sur demande de révocation, ordonner la tenue d'un scrutin pour connaître la volonté des salariés et elle peut révoquer ou confirmer l'accréditation selon le résultat du vote. Art. 29.

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS



## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 33.

***Avant l'expiration de la convention collective***

Une partie peut mettre l'autre en demeure de commencer les négociations dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention. Art. 34.

***Obligation statutaire***

Les parties doivent commencer à négocier dans les 20 jours après la mise en demeure ou à tout autre moment convenu entre elles. Art. 35.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions de travail sans le consentement de l'agent négociateur ou de la Commission. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue ou jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out. Art. 35.

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

À la demande d'une partie ou de sa propre initiative, le Ministre peut nommer un **conciliateur**. Art. 37.

Rapport au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Les parties sont informées du rapport par le conciliateur. Art. 38.

Quatorze jours après que le rapport est envoyé au Ministre ... (art. 47)

Si le conciliateur ou le médiateur échoue, les deux parties peuvent, conjointement ou séparément, demander une **commission de conciliation** dans les 14 jours après que le Ministre a reçu le rapport. Art. 39,40(4).

Rapport au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Le rapport est envoyé immédiatement aux parties; il peut être rendu public par le Ministre. Art. 68, 69.

Si les parties en conviennent, elles sont liées par les recommandations. Art. 72.

Sept jours après que le Ministre a reçu le rapport ... (art. 47)

et à la suite d'un avis de 48 heures donné au Ministre ... (art. 47)

les parties peuvent avoir recours au lock-out, ou à la grève lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 47.

Le Ministre peut en tout temps nommer un **médiateur**. Art. 40.

Avec la permission du Ministre, le médiateur établit un rapport qui est présumé être celui d'un conciliateur. Art. 40.

**Le Ministre peut en tout temps nommer un médiateur. Art. 40.**

**Sur demande ou de sa propre initiative, le Ministre peut établir une commission d'enquête industrielle et lui référer des questions en litige aux fins d'enquête et de rapport. Art. 73.**

# EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES



## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite à moins que :

- le syndicat ne soit habilité à obliger l'employeur à négocier, art. 47(1);
- les parties n'aient déjà négocié collectivement et n'aient pas réussi à conclure une entente, art. 47(1);
- 14 jours ne se soient écoulés après qu'un conciliateur a présenté son rapport au Ministre ou sept jours après que le Ministre a reçu le rapport d'une commission de conciliation (une grève ne peut survenir plus de six mois après l'expiration de l'un de ces délais à moins qu'une partie n'ait demandé la conciliation et que les délais ne soient de nouveau expirés), art. 47(1), (2);
- 48 heures ne se soient écoulées depuis la réception d'un avis de grève par le Ministre. Art. 47(3).

La grève est également interdite lorsque :

- une convention est en vigueur, sauf s'il s'agit d'un différend concernant une disposition expressément sujette à révision au cours de la durée de la convention, art. 48;
- le vote des employeurs et des employés est en faveur de l'acceptation du rapport d'une commission de conciliation. Art. 49(1).

## VOTE DE GRÈVE

Aucune grève ne peut être déclarée sans qu'un scrutin secret n'ait été tenu parmi les salariés de l'unité visée et qu'une majorité des salariés ne se soient prononcés en faveur de la grève. Art. 47(3).

## PROTECTION POUR LES GRÉVISTES ET LES NON-GRÉVISTES

Nul employeur ne peut refuser d'embaucher ou de continuer à employer une personne, ou prendre des mesures discriminatoires contre elle en ce qui concerne un emploi ou une condition d'emploi, parce qu'elle a participé à une grève légale. Art. 53(3)*a*).

Nul employeur ne peut suspendre ou renvoyer un employé, prendre contre lui des mesures disciplinaires, ou lui imposer une peine quelconque en raison de son refus de s'acquitter de tout ou d'une partie des fonctions et responsabilités d'un autre employé qui participe à une grève légale. Art. 53(3)*c*).

## CERTAINES OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS TOUCHANT LES PARTIES



### AGENT NÉGOCIATEUR

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ou son représentant ne peut exiger que l'employeur mette fin à l'emploi d'un employé à cause de son expulsion ou de sa suspension du syndicat pour un autre motif que le non-paiement des cotisations périodiques, contributions et droits d'entrée uniformément exigés de tous les membres comme condition d'adhésion ou de maintien d'adhésion syndicale. Art. 54e).

Une disposition de convention collective n'est pas valide si elle exige que l'employeur congédie un employé parce qu'il est ou continue d'être membre d'un autre syndicat ou qu'il exerce des activités en son nom. Art. 59(2).

### EMPLOYEUR

***Autorisation de déduire les cotisations syndicales***

L'employeur doit faire honneur à une autorisation écrite visant la déduction du salaire de l'employé d'une somme représentant les droits d'entrée et les cotisations syndicales. Sauf mention dans la convention collective, une autorisation demeure en vigueur pendant au moins trois mois et, par la suite, jusqu'à révocation. Art.60(2), (5).

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 5(1).

***Syndicat accrédité, mais aucune convention***

Douze mois après la date d'accréditation. Art. 5(2).

***Syndicat volontairement reconnu mais aucune convention***

Si les droits de négociation n'ont pas été révoqués, 12 mois après que l'accord de reconnaissance est entré en vigueur. Art. 5(3).

***Convention en vigueur*** (trois ans ou moins)

Au cours des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 5(4).

***Convention en vigueur*** (plus de trois ans)

Au cours des 35e et 36e mois d'application; au cours des deux derniers mois de chaque année où la convention continue d'être en vigueur ou au cours des deux derniers mois d'application de la convention. Art. 5(5).

***Convention en vigueur*** (qui est prolongée)

Au cours des deux derniers mois de chaque année supplémentaire ou de la période d'application de la convention. Art. 5(6).

***Dans tous les cas***

La demande d'accréditation est soumise à des délais relatifs à la conciliation, à la médiation, la grève ou le lock-out. Art. 51.

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité de négociation » désigne une unité de salariés habilitée à négocier collectivement, qu'il s'agisse d'une unité patronale, d'une unité d'usine ou d'une subdivision de l'une ou l'autre. Art. 1(1).

La Commission* détermine l'habilité des unités, et une unité doit comprendre plus d'un salarié. Art. 6(1).

La Commission peut accréditer un syndicat en attendant la décision définitive d'un différend portant sur la composition de l'unité de négociation. Art. 6(2).

Un groupe de salariés qui utilisent des compétences techniques ou qui sont membres d'un corps de métier et se distinguent ainsi des autres employés sont considérés par la Commission comme étant une unité habilitée à négocier collectivement si certaines conditions sont remplies. Des personnes généralement associées à leur travail et leurs négociations peuvent être incluses dans l'unité. Art. 6(3).

Une unité constituée uniquement d'ingénieurs ou d'entrepreneurs dépendants est considérée habilitée, mais si une majorité le désire, la Commission peut inclure d'autres salariés. Art. 6(4), (5).

Des gardes de sécurité ne peuvent être inclus dans une unité de négociation avec d'autres salariés. Art. 12.

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Si la Commission est convaincue que 45 % au moins et 55 % au plus des salariés de l'unité de négociation sont membres du syndicat, elle doit ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. La Commission peut agir ainsi lorsqu'elle est convaincue que plus de 55 % des salariés font partie du syndicat. Art. 7(2).

La Commission accrédite le syndicat si, lors d'un scrutin, plus de 50 % des votants sont en sa faveur, et dans d'autres cas, lorsqu'elle est convaincue que plus de 55 % sont membres d'un tel syndicat. Art. 7(3).

Lorsque l'employeur contrevient à la Loi et qu'en conséquence, il est improbable qu'on puisse s'assurer des véritables désirs des salariés, la Commission peut accréditer le syndicat si elle constate que ce dernier reçoit l'appui d'un nombre adéquat de membres. Art. 8.

Un vote préliminaire de représentation peut être demandé par le syndicat, être autorisé par la Commission et être reconnu valide si 35 % au moins des salariés de l'unité sont membres du syndicat au moment de la présentation de la requête. Art. 9.

La Commission a le pouvoir de tenir des scrutins de représentation et de donner des directives à l'égard du scrutin lorsqu'elle le juge nécessaire. La Commission peut aussi tenir des scrutins de représentation supplémentaires pour déterminer la volonté des salariés. Art. 103(2), (5).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

Même moment que pour la demande d'accréditation. Art. 57(1), (2).

***Critères***

À la demande de tout salarié, la Commission doit s'assurer que 45 % au moins des salariés de l'unité de négociation ont volontairement signifié par écrit qu'ils ne désirent plus être représentés par le syndicat. Le cas échéant, un scrutin de représentation est tenu. Art. 57(3), 103(2).

La révocation se produit lorsque plus de 50 % des suffrages sont exprimés contre le syndicat. Art. 57(4).

Une accréditation obtenue par fraude peut être révoquée en tout temps par une déclaration de la Commission. Art. 58.

À la demande d'un employeur ou de tout employé, l'accréditation peut être révoquée, avec ou sans scrutin de représentation lorsqu'il y a défaut de mettre en demeure de négocier, de commencer la négociation ou de chercher à négocier à l'intérieur de certains délais prévus par la Loi. Art. 59.

***Première convention collective***

Lorsque la Commission ordonne l'arbitrage, on ne peut soumettre une demande avant que la convention ne soit établie (le moment où peut être présentée la demande est le même que lorsqu'il y a une convention négociée). Art. 40*a*)(23).

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| ***Lorsqu'une requête est refusée***<br><br>La Commission peut interdire à un requérant débouté de présenter une nouvelle requête pendant un délai n'excédant pas 10 mois. Art. 103(2)*i*).<br><br>***Première convention collective***<br><br>Lorsque la Commission ordonne l'arbitrage, aucune demande ne peut être présentée avant que la convention ne soit établie (le moment où peut être présentée la demande est le même que lorsqu'il y a une convention négociée). Art. 40a)(24). | | | |

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

Après l'accréditation, le syndicat doit mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 14.

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations dans les 90 jours qui précèdent l'expiration de la convention ou conformément aux dispositions de la convention relatives à son expiration ou à son renouvellement. Art. 53(1), (2).

***Obligation statutaire***

Les parties doivent se rencontrer dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle l'avis a été donné ou à une date ultérieure convenue entre elles et doivent négocier de bonne foi. Art. 15, 54.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

Lorsqu'il n'y a pas de convention collective opérante, il ne peut y avoir de modifications des taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi, ni des droits, avantages ou fonctions de l'employeur, de l'agent négociateur ou des employés, sans le consentement de l'autre partie. Ce gel s'applique jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out, ou jusqu'à ce que les droits de négociation aient été abrogés. Art. 79(1).

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

(voir la page suivante)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)

### ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

**Première convention**

L'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission de régler le différend. Celle-ci doit décider de la question dans les 30 jours. Lorsqu'elle découvre que certaines attitudes de l'employeur ou du syndicat ont causé une impasse, elle doit régler. Art. 40*a*)(1), (2).

La Commission défère le différend à un conseil d'arbitrage. Elle effectue l'arbitrage elle-même lorsqu'une demande est présentée par les deux parties dans les sept jours. Art. 40*a*)(3).

La Commission décide de ne pas régler le différend.

Le Ministre peut nommer un médiateur. Les questions en litige sont soumises à l'arbitrage. La convention est établie pour deux ans. Art. 40*a*)(12), (17), (18).

L'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre de nommer un **conciliateur**. Art. 16.

Rapport au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 18.

Si le conciliateur échoue, le Ministre :

décide de ne pas établir de commission de conciliation. Art. 19*b*).

établit une **commission de conciliation**. Art. 19*a*).

Rapport au Ministre dans les 30 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 32.

Quatorze jours après la notification de cette décision... [(art. 72(2)*b*)]

sous réserve des délais de livraison : par messager, un jour; par la poste, deux jours... [art. 113(3)]

Sept jours après que le rapport a été mis à la disposition des parties... [(art. 72(2)*a*)]

les parties peuvent déclarer une grève ou un lock-out. Art. 72.

Le ministre peut, à la demande commune des parties, nommer un **médiateur** qu'elles ont choisi. Toute nomination antérieure d'un conciliateur est annulée. Art. 17.

Rapport au Ministre dans les 30 jours (possibilité de prolongation du délai). Art. 33.

Les parties peuvent s'entendre pour soumettre leur différend à un **arbitrage exécutoire**. Art. 38.

**Avant ou après le début d'une grève, l'employeur peut demander, mais une fois seulement, la tenue d'un vote parmi les salariés de l'unité portant sur sa dernière offre et le Ministre ordonne la tenue d'un tel vote. Art. 40.**

**Après le début d'une grève, le Ministre peut ordonner la tenue d'un vote parmi les salariés de l'unité de négociation portant sur la dernière offre de l'employeur. Art. 39.**

**En tout temps après la fin des procédures de conciliation, l'une ou l'autre des parties peut adresser une demande à la Direction des services de conciliation et de médiation du ministère du Travail concernant la nomination d'un médiateur. Une telle nomination n'a aucun effet sur le droit de déclencher une grève ou un lock-out.**

**Le Ministre peut instituer une commission d'enquête industrielle et lui référer des questions en litige à des fins d'enquête et de rapport. Art. 35.**

**Le Ministre peut établir un comité consultatif sur les différends pour aider les parties à tout moment au cours des négociations, que ce soit avant ou après une grève ou un lock-out, lorsqu'il semble que les procédures de conciliation et de médiation ont été épuisées. Art. 37.**

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite :

- lorsque la Commission a ordonné l'arbitrage d'une première convention collective, art. 40*a)*(13);
- tant qu'une convention collective est en vigueur, art. 72(1);
- jusqu'à ce que le Ministre ait nommé un conciliateur ou un médiateur;
- et jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés après que le Ministre a mis à la disposition des parties le rapport de la commission de conciliation ou du médiateur (ceci est sujet aux délais de livraison);
- ou jusqu'à ce que 14 jours se soient écoulés après que le Ministre a remis aux parties un avis les informant qu'il ne juge pas opportun d'établir une commission de conciliation. Ceci est sujet aux délais de livraison. Art. 72(2), 113(3).

## VOTE DE GRÈVE

Un vote de grève n'est pas obligatoire.

Un vote de grève ou un vote de ratification tenu par un syndicat est secret. Tous les employés compris dans l'unité de négociation ont le droit de participer à un tel vote, et on doit leur donner une chance suffisante de le faire. Art. 72(4), (5), (6).

## REMPLAÇANTS, RÉINTÉGRATION ET AUTRES DISPOSITIONS

Lorsque la Commission ordonne l'arbitrage d'une première convention collective, les employés touchés par une grève ou un lock-out doivent être réintégrés dans leur emploi selon un accord négocié par les parties ou selon l'ancienneté, sauf dans la mesure où la Commission décide de faciliter la reprise des activités normales. Cette exigence s'applique sans égard à la présence de travailleurs de remplacement mais ne s'applique pas lorsque, dû à la fermeture permanente de l'entreprise ou d'une de ses parties, l'employeur n'emploie plus de personnes pour effectuer des tâches remplies avant la grève ou le lock-out ou des tâches de même nature. Art. 40*a)*(13), (14).

Il est interdit à une personne, à un employeur, à une association patronale et à quiconque agit pour leur compte de retenir les services d'un briseur de grève professionnel, et personne n'est autorisé à agir comme tel. On entend par « briseur de grève professionnel » toute personne qui n'est pas partie à un différend et dont le but principal est, de l'avis de la Commission, d'empêcher, d'entraver, de gêner ou d'interrompre l'exercice des droits conférés par la présente Loi avant ou pendant une grève ou un lock-out légal. Art. 71*a)*.

Lorsqu'un employé en grève légale demande par écrit et sans réserve à son employeur de rentrer au travail dans les six mois du début de cette grève, l'employeur doit le réintégrer dans son emploi antérieur à moins qu'il n'emploie plus de personnes pour effectuer le même travail ou un travail de même nature ou qu'il ait suspendu ou discontinué les activités en cause pour une raison valable. Il est interdit à l'employeur d'exercer de la discrimination en posant des conditions d'emploi à un tel employé parce qu'il a exercé un droit en vertu de la Loi. Art. 73.

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Un syndicat représentant les employés compris dans une unité de négociation ne doit pas se comporter d'une façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé compris dans l'unité, qu'il soit membre ou non du syndicat. Art. 68.

***Bureaux d'embauchage***

Le syndicat qui, en vertu d'une convention collective, participe au choix, à la recommandation, à l'affectation, à la désignation ou à la détermination des horaires de personnes en quête d'un emploi, ne doit pas se comporter d'une façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de mauvaise foi. Art. 69.

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un syndicat ne peut exiger d'un employeur qu'il congédie un employé parce que celui-ci n'est plus membre du syndicat pour en avoir été expulsé ou suspendu ou parce qu'il s'est vu nier le droit d'adhérer au syndicat à cause d'une application discriminatoire des règles d'adhésion ou à cause de certaines de ses actions (i.e. adhésion à un autre syndicat, activités contre le syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat, désaccord raisonnable ou refus de payer des frais, droits ou cotisations exorbitants). Art. 46(2).

Cette interdiction ne s'applique pas à un employé qui s'est livré à des activités illégales contre un syndicat ou dont les activités hostiles au syndicat ou pour le compte d'un autre syndicat ont été provoquées par l'employeur ou ont impliqué sa participation ou son appui. Art. 46(3).

## EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

Sauf dans l'industrie de la construction, lorsque le syndicat en fait la demande, la convention collective doit comprendre une disposition obligeant l'employeur à retenir du salaire de chacun des employés compris dans l'unité, qu'ils soient ou non membres du syndicat, le montant des cotisations syndicales ordinaires et à les remettre sans délai au syndicat. Art. 43(1).

La Commission peut exempter les personnes qui s'y objectent pour des motifs religieux d'être assujetties à une telle disposition ou à une exigence de faire partie d'un syndicat pour conserver un emploi en autant que le montant de tous frais, droits ou cotisations soit versé à un organisme de charité. L'employé et le syndicat s'entendent sur l'organisme en question ou un organisme charitable enregistré peut être désigné par la Commission s'il n'y a pas accord. Art. 47(1).

L'exemption d'une disposition d'une convention collective exigeant l'adhésion à un syndicat pour conserver un emploi ou le paiement de cotisations à un syndicat s'applique à ceux qui sont au service de l'employeur au moment où la convention est conclue pour la première fois et uniquement pendant que cette convention est en vigueur. Elle ne s'applique pas aux employés engagés après la signature de la convention. Art. 47(2).

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité***

En tout temps à l'égard d'un groupe de salariés qui n'est pas déjà visé en totalité ou en partie par une requête en accréditation. Art. 22*a*).

Règle du premier dépôt lors d'une requête : le premier dépôt d'une requête en accréditation à l'égard d'un groupe de salariés non syndiqués rend irrecevable toute requête similaire déposée dans les jours qui suivent. Art. 27.1.

***Syndicat accrédité, mais aucune convention***

Six mois après avoir obtenu le droit de grève ou de lock-out , dans le cas où le différend n'a pas été soumis à l'arbitrage et où aucune grève ou lock-out permis par le Code n'est en cours. Art. 22*c*).

***Convention en vigueur***

Du 90e au 60e jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de son renouvellement ou la date d'expiration d'une sentence arbitrale en tenant lieu. Art. 22*d*).

***Lorsqu'une requête est rejetée ou retirée***

Une requête en accréditation ne peut être renouvelée avant trois mois, sauf si elle est irrecevable en vertu de la règle du premier dépôt d'une requête ou en raison d'un désistement produit à la suite d'une fusion de corporations municipales ou scolaires, d'une intégration de personnel dans une communauté urbaine ou de la création d'une commission de transport. Art. 40.

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

Le droit à l'accréditation existe à l'égard de la totalité des salariés d'un employeur ou de salariés qui forment un groupe distinct, suivant l'accord intervenu entre l'employeur et l'association de salariés et constaté par l'agent d'accréditation, ou suivant la décision du commissaire du travail. Art. 21.

Un seul salarié peut former un groupe, à l'exception des personnes employées à l'exploitation d'une ferme; dans un tel cas, le nombre minimal est de trois personnes employées de façon ordinaire et continue. Art. 21.

Un commissaire du travail a le pouvoir de trancher, après enquête, toute question relative à l'unité de négociation et aux personnes qu'elle vise. Il peut, à cette fin, modifier l'unité proposée par l'association requérante. Art. 28*d*), 32, 39.

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Toute requête en accréditation est adressée au commissaire général du travail (au sein du ministère du Travail) et transmise à un agent d'accréditation ou à un commissaire du travail. Art. 24, 25.

Si les parties s'entendent sur l'unité de négociation (même s'il y a désaccord quant à l'inclusion de certains salariés), l'agent d'accréditation accrédite l'association s'il est satisfait de son caractère représentatif (c'est-à-dire la majorité absolue des salariés). Art. 21, 28.

Si l'agent d'accréditation constate qu'il y a entre 35 % et 50% des salariés dans cette unité qui sont membres de l'association de salariés, il procède à un scrutin et accrédite l'association si elle obtient la majorité absolue des voix des salariés ayant droit de vote. Art. 21, 28*b*).

Un commissaire du travail est nommé au lieu d'un agent d'accréditation dans les cas suivants :

- lorsqu'il y a déjà une association accréditée;
- lorsque plus d'une association de salariés demande l'accréditation;
- lorsque l'agent d'accréditation croit qu'il y a ingérence de la part de l'employeur dans une association ou qu'une plainte a été déposée à cet effet;
- l'accréditation n'a pas été accordée par l'agent d'accréditation parce que l'association ne jouit pas du caractère représentatif requis ou qu'il y a désaccord entre les parties sur l'unité de négociation. Art. 28*e*), 31.

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

Même que dans le cas de l'accréditation. Art. 41.

***Critères***

Un commissaire du travail peut révoquer l'accréditation d'une association si:

*a)* cette dernière a cessé d'exister,

*b)* ou elle ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité de négociation pour laquelle elle a été accréditée.

Tout employeur peut demander au commissaire du travail d'examiner ces deux critères. Art. 41.

Le Tribunal du travail peut ordonner la dissolution d'une association s'il est prouvé que celle-ci est dominée ou financée par l'employeur ou son représentant. L'association a l'occasion d'être entendue et de tenter de se disculper. Art. 149.

*Des modifications adoptées en décembre 1987 (projet de loi 30) et qui, à ce jour, ne sont pas en vigueur ne sont pas comprises dans le présent résumé.

## ACCRÉDITATION DES SYNDICATS (suite)



| MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE | UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT | SCRUTIN DE REPRÉSENTATION | RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION |
|---|---|---|---|
| ***Défaut du dépôt d'une convention au bureau du commissaire général du travail***<br><br>Une demande d'accréditation peut être présentée par une autre association 60 jours après la signature d'une convention collective ou de ses modifications tant que cette convention ou ces modifications n'ont pas été déposées. Art. 72. | | Le commissaire du travail saisi de l'affaire doit décider du caractère représentatif de l'association requérante par tout moyen d'enquête qu'il juge opportun et notamment par le calcul des effectifs de l'association requérante ou par la tenue d'un vote au scrutin secret. Art. 32.<br><br>Le commissaire du travail doit ordonner un vote au scrutin secret chaque fois qu'une association requérante groupe entre 35 % et 50 % des salariés dans l'unité de négociation. Seules peuvent briguer les suffrages, l'association ou les associations requérantes qui groupent chacune au moins 35 % des salariés visés, ainsi que l'association accréditée, s'il y en a une. Cette exigence de tenir un scrutin ne s'applique pas si l'une des associations groupe la majorité absolue des salariés. Art. 37.<br><br>Lorsqu'un vote au scrutin secret met en présence plus de deux associations de salariés et qu'elles obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote sans que l'une d'elles n'obtienne la majorité absolue, le commissaire du travail doit ordonner la tenue d'un nouveau vote au scrutin secret sans la participation de celle qui a obtenu le plus petit nombre de voix. Art. 37.1.<br><br>Lorsqu'un vote au scrutin secret met en présence deux associations de salariés, le commissaire du travail accrédite celle qui a obtenu le plus grand nombre de voix si les deux associations obtiennent ensemble la majorité absolue des voix des salariés qui ont droit de vote. Art. 37.1. | |

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une ou l'autre des parties doit donner à l'autre partie un avis écrit d'au moins huit jours précisant la date, l'heure et le lieu où ses représentants seront prêts à la rencontrer. Art. 52.

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de rencontre dans les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu. Art. 52.

***Copie au Ministre***

La partie qui donne un avis de rencontre doit en envoyer une copie au Ministre le même jour. Ce dernier informe sans délai les parties de la date de réception. Art. 52.1

***Obligation statutaire***

Après qu'un avis de rencontre a été donné, les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi. Art. 53.

***Gel légal des conditions de travail suite à l'accréditation ou à l'expiration d'une convention collective***

L'employeur ne peut modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de l'agent négociateur. Ce gel s'applique tant que le droit ou lock-out n'est pas acquis ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue. Art. 59.

Durant cette période, il est interdit de conseiller ou d'enjoindre à des salariés de ne pas continuer à fournir leurs services aux mêmes conditions de travail. Art. 60.

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

Sur réception d'une demande écrite adressée au Ministre par les parties, un différend est soumis à un **arbitre** dont la sentence est finale et les lie. Les parties peuvent cependant convenir d'en modifier le contenu. Art. 58, 74, 92, 93.

À la demande de l'une ou l'autre des parties ou de sa propre initiative, le Ministre nomme un **conciliateur**. Art. 54, 55.

Le conciliateur fait rapport au Ministre à la demande de ce dernier. Art. 57.

Sur réception d'une demande écrite de l'une ou l'autre des parties :

**Première convention**

le Ministre soumet le différend à un arbitre. Art. 93.1, 93.2, 93.3.

le Ministre ne soumet pas le différend à un arbitre. Art. 93.1, 93.2, 93.3.

90 jours après que le Ministre a reçu la copie de l'avis de mise en demeure de négocier (si aucun avis n'a été donné, il est réputé avoir été donné à l'expiration de la convention ou de la sentence arbitrale, ou 90 jours après l'accréditation)... (art. 58)

L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le Ministre de sa décision. Art. 93.4.

La décision, valide pour un minimum de un an et un maximum de deux ans, lie les parties qui peuvent convenir de modifier son contenu. Art. 93.9.

les parties peuvent avoir recours au lock-out, ou à la grève lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 20.2, 58.

**La Loi sur le ministère du Travail confère au ministre du Travail le pouvoir de nommer en tout temps un médiateur spécial. Art. 15.**

# EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite :

*a)* jusqu'à ce que 90 jours se soient écoulés depuis la réception, par le Ministre, de la copie de l'avis de mise en demeure de négocier (si aucun avis n'a été donné, il est réputé avoir été donné à l'expiration de la convention ou de la sentence arbitrale en tenant lieu, ou 90 jours après la date d'accréditation), art. 58;

*b)* à partir du moment où un arbitre informe les parties qu'il va déterminer le contenu de la première convention collective, art. 93.5;

c) tant qu'une association de salariés n'a pas été accréditée, art. 106;

*d)* pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la révision par les parties et que les conditions relatives à une grève légale n'aient été observées. Art. 107.

***Remarques***

À la suite d'une requête en accréditation, en révision ou en révocation d'accréditation, le commissaire du travail concerné peut ordonner la suspension des négociations et du délai pour l'exercice du droit de grève. Art. 42.

L'association de salariés doit informer le Ministre par écrit, dans les 48 heures qui suivent la déclaration de la grève, et indiquer le nombre de salariés compris dans l'unité de négociation concernée. Art. 58.1.

***Restriction du droit de grève dans les services publics***

« Service public » s'entend, entre autres, d'une corporation municipale, d'une régie intermunicipale, d'une entreprise de téléphone, d'une entreprise de transport terrestre à itinéraire asservi tels un chemin de fer et un métro, d'une entreprise de transport par autobus ou par bateau, d'une entreprise de gaz, d'eau ou d'électricité, d'une entreprise d'enlèvement d'ordures ménagères et d'une entreprise de transport par ambulance. Art. 111.0.16.

## VOTE DE GRÈVE

Une grève ne peut être déclarée qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. L'association doit informer ses membres au moins 48 heures à l'avance de la tenue du scrutin. De plus, si le résultat est en faveur de la grève, elle doit en informer le Ministre par écrit, dans les 48 heures qui suivent le scrutin. Art. 20.2

***Remarque : vote de ratification***

La signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée, qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote. Art. 20.3

## INTERDICTIONS TOUCHANT L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE

Il est interdit à un employeur d'utiliser, dans un établissement où une grève légale ou un lock-out a été déclaré, les services de remplaçants. Cette interdiction s'applique aux personnes suivantes :

*a)* les personnes embauchées entre le jour où les négociations commencent et la fin de la grève ou du lock-out;

*b)* les personnes à l'emploi d'un autre employeur ou d'un entrepreneur;

c) les salariés qui font partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out (à moins qu'une entente ne soit intervenue à cet effet entre les parties; dans le cas de services publics désignés, à moins que le syndicat n'ait soumis une liste des services essentiels à maintenir ou que le gouvernement n'ait suspendu le droit de grève parce que les services essentiels sont insuffisants);

*d)* les personnes à l'emploi de l'employeur dans un autre établissement;

## EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES (suite)



### CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

***Services essentiels***

Sur recommandation du Ministre, le gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève. Ce décret doit être pris au moins 15 jours avant que l'association accréditée en cause n'ait acquis le droit de grève. Les parties doivent alors négocier et transmettre leur entente sur les services essentiels au Conseil des services essentiels. À défaut d'une entente, l'association accréditée doit transmettre à l'employeur et au Conseil une liste des services essentiels à maintenir , laquelle ne peut être modifiée, sauf à la demande de ce dernier. Art. 111.0.17, 111.0.18.

Si, après avoir fait les recommandations appropriées pour modifier l'entente ou la liste, le Conseil juge que les services essentiels prévus à cette entente ou liste sont insuffisants ou ne sont pas rendus lors d'une grève, il doit faire rapport au Ministre et informer le public du contenu de ce rapport. Art. 111.0.19, 111.0.20, 111.0.21.

***Avis de grève***

En plus de respecter les conditions préalables à une grève légale déjà mentionnées, une association accréditée d'un service public doit donner par écrit au Ministre et à l'employeur ainsi qu'au Conseil s'il s'agit d'un service public visé dans un décret concernant les services essentiels à maintenir, un avis préalable d'au moins sept jours juridiques. Cet avis de grève ne peut être renouvelé qu'après le jour indiqué dans l'avis précédent comme étant le moment où l'association accréditée entendait recourir à la grève. Dans le cas d'un service public visé dans un décret, la grève ne peut être déclarée à moins qu'une entente n'ait été transmise au Conseil depuis au moins sept jours ou qu'une liste ne lui ait été transmise, ainsi qu'à l'employeur, dans le même délai. Art. 111.0.23.

***Suspension de l'exercice du droit de grève***

Si le gouvernement juge que, lors d'une grève appréhendée ou en cours, les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique, il peut, sur recommandation du Ministre, suspendre l'exercice du droit de grève dans un service public visé par un décret concernant le maintien de ces services. Cette suspension a effet jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève, les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public. Art. 111.0.24.

Le lock-out est interdit dans un service public visé par un décret concernant le maintien de services essentiels. Art. 111.0.26

### INTERDICTIONS TOUCHANT L'UTILISATION DE BRISEURS DE GRÈVE

*e)* les personnes qui ne sont pas des salariés au sens du Code (cadres, contremaîtres, etc.) et qui sont à l'emploi de l'employeur dans un autre établissement (à moins que des salariés de cet établissement n'appartiennent à l'unité touchée par l'arrêt de travail);

*f)* les salariés employés dans l'établissement, mais qui n'appartiennent pas à l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Art.109.1

Il est également interdit à un employeur d'utiliser, dans un autre de ses établissements, les services d'un salarié qui est membre de l'unité de négociation en grève ou en lock-out. Art. 109.1.

L'employeur est exempté de l'application des « dispositions anti-briseurs de grève » dans la mesure où cela est nécessaire pour assurer le respect de l'entente, de la liste ou du décret sur les services essentiels qui a été violé (voir le point *c)* ci-dessus). Art. 109.2.

Le cas échéant, l'employeur peut prendre les moyens nécessaires pour éviter la destruction ou la détérioration grave de ses biens meubles ou immeubles dans la mesure où il s'agit exclusivement de moyens de conservation et non de moyens visant à permettre la continuation de la production de biens ou de services qui ne serait pas permise autrement. Art. 109.3.

Sur demande, le Ministre peut dépêcher un enquêteur chargé de vérifier si les dispositions susmentionnées sont respectées. Celui-ci fait rapport au Ministre et envoie une copie de ce rapport aux parties. Art. 109.4.

À la fin d'une grève ou d'un lock-out, tout salarié qui a fait grève ou a subi un lock-out a le droit de recouvrer son emploi de préférence à toute autre personne, à moins que l'employeur n'ait une cause juste et suffisante, dont la preuve lui incombe, de ne pas rappeler ce salarié. Une mésentente entre l'employeur et l'association accréditée relative au non-rappel au travail d'un salarié doit être déférée à un arbitre, comme s'il s'agissait d'un grief, dans les six mois de la date où le salarié aurait dû recouvrer son emploi. Art. 110.1.

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

***Pouvoirs de redressement***

Lorsqu'un lock-out, une grève, un ralentissement d'activités ou une autre action concertée contraire à la Loi affecte ou est vraisemblablement susceptible d'affecter la prestation d'un service auquel le public a droit ou, lorsque les services essentiels prévus selon une entente ou une liste ne sont pas fournis lors d'une grève, le Conseil peut intervenir pour faire enquête, tenter d'amener les parties à la solution du conflit et, le cas échéant, leur ordonner de prendre les mesures de redressement qui s'imposent dans les circonstances. Art. 111.16, 111.17, 111.18

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés d'une unité de négociation qu'elle représente. Art. 47.2.

Lorsqu'un salarié qui a subi un renvoi ou une sanction disciplinaire croit que l'association ne le représente pas de façon équitable, il peut porter plainte par écrit au ministre du Travail dans les six mois. Si une plainte est déposée, ce dernier nomme un enquêteur qui tente de la régler. Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours de la nomination de l'enquêteur ou si l'association ne donne pas suite à l'entente, le salarié peut, dans les 15 jours qui suivent, présenter au Tribunal du travail une demande d'ordonner que sa réclamation soit déférée à l'arbitrage. Si le tribunal autorise l'arbitrage, l'association paie les frais encourus par le salarié. Art. 47.3, 47.4 et 47.5.

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un employeur ne peut être tenu, en vertu d'une convention collective, de congédier un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou qu'elle l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants :

*a)* le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention;

*b)* le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou de son représentant à une activité à l'encontre de l'association accréditée. Art. 63.

## EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

Un employeur doit retenir sur le salaire de tout salarié, qui est membre d'une association accréditée ou qui fait partie de l'unité de négociation représentée, le montant spécifié par cette association à titre de cotisation. Art. 47.

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur***

Au cours d'une période de 30 jours au moins et de 60 jours au plus avant la date d'anniversaire de l'accréditation. Art. 5*k*)ii).

***Convention en vigueur***

Au cours d'une période de 30 jours au moins et de 60 jours au plus avant l'anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la convention. Art. 5*k*)i), 33(5).

***Lorsqu'une requête est refusée***

Aucune requête ultérieure qui soit la même ou essentiellement la même ne peut être présentée dans les six mois qui suivent à moins que la Commission* n'abrège cette période. Art. 5*b*).

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

La Commission peut émettre une ordonnance pour déterminer si l'unité habilitée à négocier collectivement est une unité patronale, de métier, une unité d'usine, ou une de leur subdivision ou une autre unité. Art. 5*a*).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

Lorsque la Commission décide quel syndicat, s'il en est, représente une majorité de salariés dans une unité habilitée, elle peut, si elle le juge opportun, ordonner la tenue d'un scrutin secret pour tous les salariés qui ont droit de vote. Art. 6(1).

La Commission ordonne la tenue d'un tel scrutin lorsque :

*a*) une ordonnance détermine qu'un autre syndicat représente la majorité des salariés de l'unité,

*b*) et qu'au moins 25 % des salariés de l'unité ont, dans les six mois précédant la date de demande d'accréditation, signifié qu'ils favorisent le syndicat qui fait l'objet de la demande pour les représenter à des fins de négociation collective.

Toutefois, la Commission peut refuser la tenue du scrutin si elle est convaincue qu'un autre syndicat représente une majorité évidente des salariés de l'unité ou, s'il y a eu un scrutin, dans les six derniers mois, au sujet d'une demande du même syndicat relativement à la même unité. Art. 6(2).

Les scrutins ordonnés par la Commission sont secrets et se tiennent sous sa surveillance. Art. 7(1).

Lors de la tenue d'un scrutin, si la majorité des salariés ayant droit de vote expriment leurs suffrages, la majorité des votants déterminent quel syndicat représentera les salariés. Art. 8.

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

La Commission peut annuler une ordonnance qui détermine qu'un syndicat représente une majorité des salariés d'une unité habilitée dans les cas suivants :

i) il existe une convention et une demande est reçue au cours d'une période de 30 jours au moins et de 60 jours au plus avant l'anniversaire de la date d'entrée en vigueur de la convention,

ii) ou il n'existe aucune convention et une demande d'annulation ou de modification de l'ordonnance est déposée au cours d'une période de 30 jours au moins et de 60 jours au plus avant la date de son anniversaire,

iii) ou la Commission est convaincue que l'ordonnance a été obtenue par fraude (elle annule alors l'ordonnance). Art. 5*k*), 16.

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS



## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure de négocier au plus tôt 60 jours et au plus tard 30 jours avant la date d'expiration de la convention. Art. 33(4).

***Obligation statutaire***

Lorsqu'une mise en demeure a été faite, les parties doivent commencer immédiatement à négocier collectivement de bonne foi. Art. 2*b*) ,33(4).

***Gel légal des conditions de travail lorsqu'aucune convention collective n'est en vigueur ou durant la conciliation***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires, les heures de travail, les conditions d'emploi ou des droits ou avantages dont bénéficient les employés. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'on ait mené des négociations au sujet de la modification (à moins que le syndicat en cause ne soit pas accrédité) et, si on a établi une commission de conciliation, jusqu'à ce qu'elle ait déposé son rapport. Art. 11(1) (j), (m), (3), (4).

## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

Les parties peuvent soumettre le différend à la **Commission des relations du travail**. Art. 24.

La décision de la Commission est finale et lie les parties. Art. 24.

Aucune commission de conciliation n'est établie.

À la demande de l'une ou de l'autre partie, des deux, ou de sa propre initiative, le Ministre décide d'établir une **commission de conciliation**. Art. 22, 23. Règl. Sask. 20/67 : art.2.

La commission fait rapport au Ministre dans les 14 jours (possibilité de prolongation du délai). Règl. Sask. 20/67 : art. 11, 16.

Le rapport est immédiatement soumis à l'acceptation ou au rejet des parties. Il peut être publié. Règl. Sask. 20/67 : art. 13, 14.

Les recommandations de la commission deviennent exécutoires sur l'accord écrit des parties. Règl. Sask. 20/67 : art. 15.

Après qu'un avis de 48 heures est donné à l'autre partie... (art. 11)

les parties peuvent avoir recours au lock-out, ou à la grève lorsqu'un vote entérine une telle action. Art. 11.

**La menace de fermer ou de déménager une usine, etc., au cours d'un différend constitue une pratique déloyale de travail de la part d'un employeur, de son agent, etc. Art. 11(1)*k*.**

**Quand une grève est en cours depuis 30 jours, le syndicat, l'employeur ou les salariés en grève (représentant au moins 100 salariés ou 25 % des salariés de l'unité) peut demander à la Commission d'ordonner un scrutin parmi les grévistes afin de déterminer si une majorité des votants, dont les suffrages sont valides, sont en faveur de l'offre finale de l'employeur. Chaque salarié touché qui n'a pas trouvé un emploi permanent ailleurs a le droit de vote. C'est la Commission qui décide de la tenue du scrutin qui ne peut être ordonné qu'une seule fois pour la même grève. Art. 45.**

## CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

La grève est interdite :

- lorsqu'une demande est en instance devant la Commission ou que toute question est en instance devant une commission de conciliation nommée en vertu de la Loi, art. 11(2)*b*);
- pendant la durée d'une convention collective. Art. 44(2).

***Avis de grève***

Le syndicat doit donner à l'employeur ou à son agent un avis écrit d'au moins 48 heures de la date et de l'heure à laquelle doit débuter la grève. Il doit en aviser promptement par la suite le Ministre ou son représentant. Art. 11(6).

***Grèves au cours d'une période d'élection***

La Loi sur les dispositions provisoires applicables aux différends patronaux-syndicaux (Labour-Management Dispute (Temporary Provisions) Act) donne au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'interdire une grève au cours d'une élection, si à son avis, un conflit patronal-syndical crée une situation de nécessité publique ou met en danger (ou peut mettre en danger) la santé ou la sécurité de toute personne dans la province. Art. 14.

## VOTE DE GRÈVE

Un salarié, un syndicat ou toute autre personne qui déclare ou autorise une grève ou y participe commet une pratique déloyale de travail à moins qu'un vote de grève n'ait été pris par scrutin secret parmi tous les salariés de l'unité de négociation visée par la convention collective et que la majorité de ceux qui ont voté soient en faveur d'une grève. Il n'est pas nécessaire de tenir un scrutin secret quand l'unité compte deux salariés ou moins. Art. 11(2)*d*).

À la demande de l'employeur, du syndicat ou des salariés en grève, la Commission peut décider de surveiller, tenir ou vérifier un vote de grève ou de ratification ou un vote sur l'offre finale de l'employeur. Art. 11(8) et 45(2).

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Tous les employés ont le droit d'être représentés équitablement dans des causes d'arbitrage de grief par le syndicat accrédité, d'une manière ni arbitraire, ni discriminatoire, ni entachée de mauvaise foi. Art. 25.1.

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Il est interdit à un syndicat ou à quiconque de chercher à faire congédier des employés parce qu'ils n'adhèrent pas ou ne continuent pas d'adhérer à un syndicat, lorsque cette adhésion est une condition d'emploi et que les employés offrent de payer les cotisations périodiques, contributions et droits d'entrée uniformément exigés comme condition d'adhésion et de maintien d'adhésion. Ces employés sont alors réputés maintenir leur adhésion syndicale. Art. 11(2)*e*), 36(3).

## EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

À la demande d'un syndicat représentant la majorité des employés d'une unité de négociation, une convention collective doit contenir une disposition obligeant tous les employés qui sont ou qui deviennent membres du syndicat à maintenir leur adhésion au syndicat comme condition d'emploi et tous les nouveaux employés à adhérer au syndicat dans les 30 jours après leur entrée en service. Art. 36(1).

Les membres non syndiqués de l'unité de négociation doivent, comme condition d'emploi, payer au syndicat des cotisations périodiques uniformément exigées des membres du syndicat. Art. 36(1).

Sur demande écrite d'un employé et à la demande d'un syndicat représentant la majorité des employés, l'employeur doit déduire les cotisations syndicales, contributions et droits d'entrée du salaire des employés et les remettre périodiquement au syndicat. Art. 32(1).

La Commission peut rendre une ordonnance excluant de l'unité de négociation un employé qui ne veut pas adhérer au syndicat ni l'appuyer financièrement par acquit de conscience à cause de sa formation ou de sa croyance religieuse. Cet employé exclu doit verser à une oeuvre de charité, acceptée d'un commun accord par l'employé et le syndicat ou désignée par la Commission si aucun accord n'est conclu, un montant au moins égal au montant des cotisations et contributions payables par les syndiqués. Art. 5*f*).

LOI DE 1977 SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL (LABOUR RELATIONS ACT, 1977) (S.N. 1977, chap. 64, modifié) **ACCRÉDITATION DES SYNDICATS** Terre-Neuve

## MOMENT OÙ LA DEMANDE PEUT ÊTRE PRÉSENTÉE

***Aucun syndicat accrédité, aucune convention***

À tout moment. Art. 36(2).

***Syndicat accrédité mais aucune convention en vigueur ou aucune négociation entamée***

Douze mois après la date d'accréditation. La Commission* peut permettre que la demande d'accréditation soit présentée plus tôt. Art. 36(3).

***Convention en vigueur*** (deux ans ou moins)

Au cours des deux derniers mois de son application. Art. 36(4).

***Convention en vigueur*** (plus de deux ans)

Au cours des 23e et 24e mois, et au cours des deux derniers mois de chaque année ultérieure ou de son application. Art. 36(4).

***Lorsque la demande est refusée***

Aucune demande semblable ou substantiellement semblable ne peut être présentée dans les six mois qui suivent, à moins que la Commission ne donne son assentiment. Règles de procédure de la Commission. Art. 19.

## UNITÉ HABILITÉE À NÉGOCIER COLLECTIVEMENT

« Unité » désigne un groupe d'au moins deux salariés tel que le définit la Loi aux fins de la négociation collective et le terme « habilitée », lorsqu'il se rapporte à une unité, désigne une unité qui détient la compétence pour arriver à de telles fins, que ce soit une unité patronale, de métier, technique, une unité d'usine ou une toute autre unité, et que les salariés qui la composent soient ou non employés par un ou plusieurs employeurs. Art. 2(1), (3).

Lorsque la Commission détermine l'unité qui est habilitée à négocier collectivement, elle peut inclure des salariés ou en exclure. Art. 37(1).

La Commission peut juger une unité de salariés professionnels habilitée à négocier et elle peut y inclure d'autres personnes dont le travail est étroitement lié. Art. 39(1).

## SCRUTIN DE REPRÉSENTATION

La Commission peut accorder l'accréditation lorsqu'elle est convaincue :

a) que la majorité des salariés compris dans l'unité sont membres en règle,

b) ou qu'à la suite d'un vote parmi ceux qui font partie de l'unité, le syndicat a l'appui de la majorité,

c) ou qu'à la suite d'un vote de ceux qui font partie de l'unité, au moins 70 % des salariés ont voté et qu'une majorité d'entre eux ont choisi le syndicat comme agent de négociation. Art. 37(2).

La Commission peut ordonner la tenue de scrutins de représentation lorsqu'elle le juge opportun. Art. 46, 47(1).

Le directeur administratif de la Commission ordonne la tenue d'un scrutin s'il est convaincu que 40 % au moins et 50 % au plus des salariés de l'unité sont membres en règle du syndicat. Art. 47(2).

Tous les scrutins de représentation sont secrets. Art. 47(3).

## RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

***Moment où la demande peut être présentée***

La demande peut être présentée 12 mois après l'accréditation, six mois après que toute demande de révocation d'accréditation a été rejetée ou 12 mois après que l'agent négociateur a donné l'avis de mise en demeure de négocier; la Commission peut accepter et étudier toute demande de révocation qui lui est adressée avant ces délais. Art. 52.

***Critères***

À la suite d'une enquête et après toutes audiences qu'elle juge nécessaires, la Commission peut, de sa propre initiative ou sur demande, révoquer une accréditation lorsqu'elle détermine qu'un agent négociateur ne représente plus la majorité des salariés d'une unité. Art. 51(1).

Lorsque la Commission ordonne la tenue d'un scrutin parmi les salariés de l'unité, elle peut révoquer l'accréditation :

1) si la majorité vote en faveur de la révocation,

2) ou si au moins 70 % d'entre eux ont voté et une majorité de ceux-ci sont en faveur de la révocation. Art. 51(1.1).

* Le terme « Commission » désigne la Commission des relations du travail.

## MISE EN DEMEURE DE NÉGOCIER

***Aucune convention collective antérieure***

L'une des parties peut mettre l'autre en demeure d'entamer des négociations. Art. 72.

***Avant l'expiration de la convention collective***

L'une des parties peut, au cours d'un délai de 30 jours au moins et 60 jours au plus précédant la date d'expiration de la convention, ou à tout autre moment qui peut y être stipulé, mettre l'autre partie en demeure d'entamer des négociations. Art. 73.

***Obligation statutaire***

Les parties doivent entamer de bonne foi les négociations dans les 20 jours qui suivent la date à laquelle l'avis a été donné ou, si les parties s'entendent, à une date ultérieure. Art. 74, 75.

***Gel légal des conditions de travail suite à la mise en demeure de négocier***

L'employeur ne peut modifier les taux de salaires ni d'autres conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Ce gel s'applique jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue ou renouvelée ou jusqu'à ce que les parties aient acquis le droit de déclarer une grève ou un lock-out. Toutefois, des modifications peuvent être effectuées lorsqu'elles sont approuvées par la Commission. Art. 74, 75.

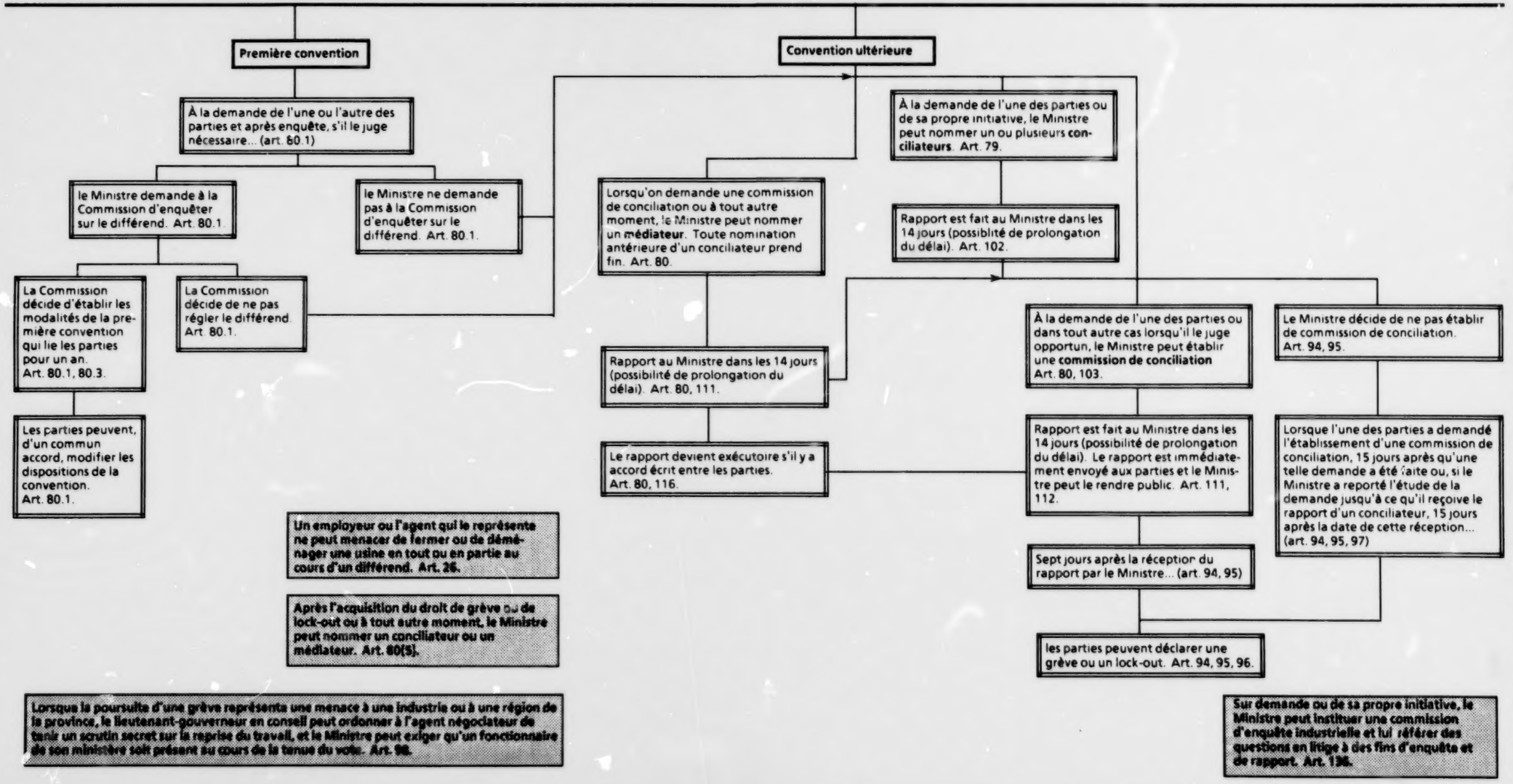
## ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD

(voir la page suvante)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE ET INTERVENTION GOUVERNEMENTALE AU COURS DES NÉGOCIATIONS (suite)



### ÉCHEC À PARVENIR À UN ACCORD



## EXIGENCES TOUCHANT LES GRÈVES LÉGALES



### CONDITIONS PRÉALABLES À UNE GRÈVE LÉGALE

Aucune grève ne peut être déclarée avant que l'agent négociateur ne soit autorisé à demander à l'employeur d'entamer des négociations. Art. 94,96.

Un syndicat non autorisé à négocier collectivement ne peut déclarer une grève. Art. 96.

La grève est interdite :

*a)* lorsqu'une convention collective est en vigueur, sauf dans le cas d'un différend relatif à la révision d'une clause d'une convention, art. 95;

*b)* tant que les parties n'ont pas négocié collectivement de bonne foi et qu'elles n'ont pas échoué, art. 94, 95;

*c)* jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés après que le Ministre a reçu le rapport de la commission de conciliation;

*d)* *ou* avant que ne se soient écoulés 15 jours après que le Ministre a reçu une demande de l'une ou l'autre des parties d'établir une commission de conciliation et qu'aucun avis n'a été donné par le Ministre ou qu'il a avisé la partie présentant la demande de son intention de ne pas établir de commission de conciliation. Si le Ministre reporte l'étude d'une telle demande jusqu'à ce qu'il reçoive le rapport d'un conciliateur, la période au cours de laquelle il décide d'établir une commission de conciliation ou de ne pas en établir ne commence pas avant la date à laquelle il reçoit un tel rapport. Art. 94, 95, 97.

### VOTE DE GRÈVE

Lorsque l'agent négociateur est autorisé à demander à l'employeur d'entamer des négociations, un vote de grève peut se tenir seulement si les parties ont négocié collectivement de bonne foi et ne sont pas parvenues à un accord, et après certains délais qui ont trait à la conciliation (se reporter aux conditions préalables à une grève légale). Art. 94.

Un vote de grève n'est pas obligatoire.

## AGENT NÉGOCIATEUR

***Représentation équitable***

Un employé d'une unité, qui prétend être lésé parce que son agent de négociation n'a pas agi de bonne foi dans le traitement d'un grief déposé en conformité avec une procédure établie à laquelle il n'a pas eu facilement accès, peut déposer par écrit une plainte auprès de la Commission. La plainte doit être déposée dans les 90 jours suivant la date à laquelle le grief est d'abord survenu. Art. 126(1), (2).

***Restrictions concernant l'application de clauses sur la sécurité syndicale qui requièrent le congédiement***

Un employé qui prétend avoir été injustement expulsé d'un syndicat, peut porter plainte par écrit auprès de la Commission. Après enquête et après avoir donné aux parties concernées l'occasion de se faire entendre, la Commission peut rejeter la plainte ou ordonner que l'employé soit réintégré dans le syndicat. Elle peut en outre ordonner que le plaignant soit rétabli dans son emploi. Art. 30(3), (4), (5).

Une disposition de convention collective n'est pas valide si elle exige que l'employeur congédie un employé parce qu'il est ou continue d'être membre d'un syndicat autre qu'un syndicat particulier ou exerce des activités en son nom. Art. 32.

## EMPLOYEUR

***Précompte obligatoire***

À la demande de l'agent de négociation, une convention collective doit comprendre une disposition exigeant que l'employeur déduise un montant égal aux cotisations syndicales normales du salaire des employés touchés, membres du syndicat ou non, et le remette au syndicat sans délai. Cette disposition ne s'applique pas à l'industrie de la construction. Art. 83.1.

# *DISPOSITIONS SUR LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE*

*(le 1er décembre 1990)*

## *LES LOIS SUR LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE AU CANADA*

Compte tenu des répercussions du changement technologique sur le travail et la sécurité d'emploi, l'administration fédérale et certaines administrations provinciales (la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan) ont adopté des dispositions à ce sujet dans leurs lois générales sur la négociation collective.

Dans l'administration fédérale, on estime que le concept des « parcours prolongés » des trains du début des années 60 est à l'origine du processus qui a mené à l'adoption des mesures législatives. Ce concept des « parcours prolongés » est né avec le remplacement des locomotives à vapeur par les locomotives diesels qui n'avaient pas besoin de s'arrêter aussi souvent pour le ravitaillement ou les services d'entretien. Cette innovation a modifié énormément le travail des cheminots et a fait disparaître certains types d'emploi. Par la suite, la Commission d'enquête industrielle Freedman sur le changement technologique dans les chemins de fer en est venue à la conclusion qu'il fallait négocier la question des trains qui passent au terminus sans s'arrêter et, implicitement, d'autres situations où le changement technologique a des répercussions néfastes sur les conditions de travail. En 1972, des dispositions concernant le changement technologique ont été incorporées au Code canadien du travail et, vers la même période, la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan ont voté des dispositions législatives similaires. En ce qui a trait au Nouveau-Brunswick, les dispositions sont récentes; elles ont été adoptées en 1989.

Les dispositions législatives sur le changement technologique adoptées par le Nouveau-Brunswick diffèrent de celles qui existent au palier fédéral ainsi qu'en Colombie-Britannique, au Manitoba et en Saskatchewan. Dans ces administrations, les dispositions s'appliquent généralement durant la période où la convention collective est en vigueur. Elles prévoient un mécanisme dont un agent négociateur peut se servir pour permettre l'ouverture d'une convention collective qui autrement demeurerait fermée et des négociations concernant la mise en oeuvre d'un changement technologique dans le lieu de travail. Au Nouveau-Brunswick, la loi s'applique durant les négociations qui précèdent la ratification d'une convention collective. Elle exige que toutes les conventions collectives contiennent des dispositions sur le changement technologique ou prévoient un avantage ou une obligation en remplacement de ces dispositions. Le texte qui suit contient un examen plus détaillé des lois en vigueur dans ces administrations.

## *LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL, LA COLOMBIE-BRITANNIQUE, LE MANITOBA ET LA SASKATCHEWAN*

En Colombie-Britannique, la loi exige que toute convention collective contienne des dispositions prévoyant le règlement, sans arrêt de travail, par arbitrage ou autre méthode, de tous les désaccords portant sur l'adaptation au changement technologique pendant la durée de la convention. Elle prévoit en outre que si une convention collective ne contient pas de dispositions concernant l'adaptation au changement technologique, le ministre du Travail peut nommer une personne qui fait enquête sur la question, et il peut ordonner que des dispositions à cet effet soient réputées faire partie de la convention collective.

En plus des dispositions législatives mentionnées plus haut, la Colombie-Britannique exige un préavis en cas de changement technologique et, si les modalités d'une convention collective ne sont pas appropriées compte tenu des effets d'un changement technologique, la loi prévoit une procédure permettant l'ouverture de cette convention et des négociations sur les effets découlant de ce changement. Ces dispositions ainsi que d'autres qui leur sont similaires au palier fédéral, au Manitoba et en Saskatchewan sont décrites ci-dessous.

### *Le champ d'application*

Les travailleurs visés par les dispositions législatives concernant le changement technologique dans ces administrations sont ceux qui négocient un contrat de travail par l'intermédiaire d'un agent négociateur. Cependant, il existe des cas où la loi ne s'applique pas, par exemple, lorsque l'employeur a donné un avis de changement technologique (les délais varient) avant la signature d'une convention collective ou lorsque la convention prévoit des clauses appropriées concernant le changement technologique.

### *La définition du changement technologique*

Dans les quatre administrations dont il est ici question, il existe des similarités et des différences dans la façon de définir le terme « changement technologique ». Les trois paragraphes qui suivent peuvent se trouver dans l'une ou l'autre des définitions.

« Changement technologique » désigne :

1) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériel différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement;

## LE CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (suite)

2) un changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à l'adoption de cet équipement ou de ce matériel;

3) le déplacement, par un employeur, d'une partie de son entreprise, de ses activités ou de ses ouvrages.

La définition de « changement technologique » contenue dans le Code canadien du travail et apparaissant dans les lois de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de la Saskatchewan contient des termes identiques ou comparables à ceux des paragraphes 1 et 2. Cependant, au palier fédéral et au Manitoba, les circonstances décrites dans ces deux paragraphes doivent exister pour que la définition s'applique. En outre, en ce qui concerne le paragraphe 2, la Colombie-Britannique n'utilise pas le mot « directement ».

Le paragraphe 3 se trouve uniquement dans la législation de la Saskatchewan et il élargit la définition en vigueur dans cette province.

En Colombie-Britannique, on précise que l'expression « changement technologique » ne comprend pas les mises à pied normales résultant d'une diminution de la quantité de travail à accomplir.

***Les changements technologiques pour lesquels un préavis est requis***

D'après les lois en vigueur dans les quatre administrations, l'employeur qui se propose d'effectuer un changement technologique susceptible de modifier les conditions de travail ou la sécurité d'emploi d'un nombre important d'employés visés par une convention collective, doit en aviser par écrit l'agent négociateur. Au Manitoba, il se peut que le champ d'application de la loi soit élargi puisqu'un préavis est également obligatoire lorsqu'un changement technologique est susceptible de modifier considérablement la base sur laquelle la convention collective a été négociée. En Saskatchewan, on doit également donner un préavis au ministre du Travail.

***Le délai de préavis en cas de changement technologique***

Le délai du préavis qu'il faut donner à l'agent négociateur en cas de changement technologique est plus long dans l'administration fédérale que dans les provinces. Depuis 1984, le Code canadien du travail prévoit au moins 120 jours tandis que les lois de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de la Saskatchewan en prévoient au moins 90.

***Le contenu de l'avis***

En vertu du code fédéral et des lois de la Colombie-Britannique, du Manitoba et de la Saskatchewan, un avis de changement technologique doit entre autres préciser: la nature du changement technologique, la date à laquelle l'employeur se propose de l'effectuer, le nombre approximatif et la catégorie d'employés susceptibles d'être touchés et, sauf en ce qui concerne la Colombie-Britannique, l'effet que le changement technologique pourrait avoir sur les conditions ou la sécurité d'emploi des employés touchés.

Dans l'administration fédérale, l'employeur doit en outre, fournir à la demande de l'agent négociateur, une déclaration écrite donnant une description détaillée de la nature du changement technologique proposé, les noms des employés qui sont susceptibles d'être touchés en premier lieu et la raison du changement.

***L'omission de donner le préavis requis***

Dans les quatre administrations, un agent négociateur peut demander au conseil (ou commission) des relations du travail (gouvernement fédéral et Saskatchewan) ou à un conseil d'arbitrage (Colombie-Britannique et Manitoba) de déterminer si la législation s'applique à un cas particulier.

Les conseils de relations du travail et les conseils d'arbitrage disposent de pouvoirs de redressement similaires qui leur permettent de préciser le délai, n'excédant pas la période minimale de préavis, qui doit s'écouler avant que l'employeur puisse effectuer le changement technologique. De même, ils peuvent ordonner la réintégration des employés déplacés ainsi que le remboursement des salaires perdus.

Dans la plupart des cas, une ordonnance confirmant que l'avis de changement technologique n'a pas été donné dans le délai requis est considéré comme étant l'avis qui doit être donné par l'employeur.

***L'ouverture des négociations collectives***

Dans l'administration fédérale et en Colombie-Britannique, lorsqu'un agent négociateur a reçu ou est censé avoir reçu un avis de changement technologique, il peut demander respectivement au Conseil canadien des relations du travail (CCRT) ou à un conseil d'arbitrage l'autorisation de servir une mise en demeure de négocier à l'employeur au sujet du changement

technologique. Au Manitoba et en Saskatchewan, l'agent négociateur peut donner à l'employeur une mise en demeure de négocier sans s'adresser à un conseil de relations du travail ou à un conseil d'arbitrage. Au palier fédéral, avant de rendre sa décision à ce sujet le CCRT doit être convaincu que le changement technologique aura vraisemblablement « des répercussions notables et défavorables sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre appréciable d'employés » visés par la convention collective en question. (Cette permission est accordée automatiquement lorsque le Conseil juge que l'employeur n'a pas donné l'avis prescrit par la loi. ) En Colombie-Britannique, le conseil d'arbitrage doit obtenir le consentement écrit du ministre du Travail avant d'autoriser le commencement de négociations.

Une fois que l'agent négociateur a reçu l'autorisation de négocier ou a acquis le droit légal de le faire, l'interdiction générale contre les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective est levée, pourvu que les conditions relatives à une grève légale ou à un lock-out soient observées. Au Manitoba, si la convention collective n'a pas été révisée, elle est considérée comme ayant pris fin 90 jours après l'avis de négocier ou à la date d'expiration, selon la première des deux éventualités.

D'après la loi fédérale, le changement technologique ne peut être effectué sans qu'une entente n'ait été conclue ou que le droit de grève ou de lock- out n'ait été acquis. En Saskatchewan, l'employeur ne peut effectuer un changement technologique sans qu'une entente n'ait été conclue ou, à défaut d'une entente, sans que le Ministre n'en ait été informé.

***NOUVEAU-BRUNSWICK***

Au Nouveau-Brunswick, la loi prévoit que toute convention collective, conclue ou renouvelée à compter du 1er avril 1989 ou qui demeure en vigueur deux ans après cette date, doit contenir des dispositions concernant le changement technologique. Entre autres choses, ces dispositions définissent le changement technologique, obligent l'employeur à donner un avis préalable raisonnable du changement technologique à l'agent négociateur, et décrivent le contenu de l'avis. Si les parties sont incapables de s'entendre quant aux dispositions à inclure dans la convention concernant le changement technologique, l'une des parties peut présenter à l'autre un avis écrit à l'effet que leur désaccord est soumis à l'arbitrage exécutoire sans arrêt de travail. Les parties à une convention peuvent être dispensées de ces dispositions en mentionnant expressément dans leur convention collective qu'elles conviennent d'un avantage, d'un privilège, d'un droit ou d'une obligation au lieu d'appliquer les dispositions sur le changement technologique. La loi spécifie que les dispositions sur le changement technologique ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction.

***CONCLUSION***

Beaucoup d'observateurs croyaient que les dispositions législatives adoptées par le gouvernement fédéral, la Colombie-Britannique, le Manitoba et la Saskatchewan au sujet du changement technologique seraient fréquemment invoquées par les syndicats dont les membres auraient été victimes d'innovations technologiques. En fait, tel n'a pas été le cas. Dans ces quatre administrations, la question du changement technologique est généralement traitée à la table des négociations plutôt qu'en utilisant les dispositions législatives.

Des négociations portant sur le changement technologique ont également lieu dans les administrations où la loi ne prévoit pas de dispositions particulières concernant cette question.

Tel que mentionné précédemment, au Nouveau-Brunswick, des négociations doivent avoir lieu en vue d'établir le contenu des dispositions sur le changement technologique que les parties doivent inclure dans la convention collective. Si les négociations échouent et si les parties ne choisissent pas de s'exempter des dispositions sur le changement technologique en les remplaçant par une obligation, un privilège, un droit ou un avantage particulier, l'employeur ou l'agent négociateur peut soumettre le désaccord à l'arbitrage exécutoire. Le Nouveau-Brunswick est la seule administration qui prévoit une telle procédure de règlement des conflits lors de négociations portant sur des questions reliées au changement technologique.